



CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL
DE LANZAROTE
C.E.L.



PROYECTO **FP DUAL EN LANZAROTE**

PRESENTADO POR:
Confederación Empresarial de Lanzarote

**Primera Parte: Diagnóstico de la FP Dual en Lanzarote 2024/2025:
valoración de alumnado, profesorado y empresas**

0. Preámbulo	4
1. Introducción.....	5
2. Metodología	8
3. La muestra y perfil de estudiantes, profesorado y empresariado	9
4. Análisis estadístico de las respuestas sobre FP Dual.....	12
4.1 Alumnado	12
4.1.1. Conocimiento y motivaciones	12
4.1.2. Estancia en la empresa	14
4.1.3 Plan formativo y tutorización	16
4.1.4 Resultados.....	19
4.2 Profesorado.....	20
4.2.1. Implicación del profesorado en la FP Dual.....	20
4.2.2. La percepción del profesorado sobre la satisfacción del alumnado con la FP Dual	21
4.2.3. Accesibilidad del/de la tutor/a de empresa	21
4.2.4. Conocimiento empresarial sobre la FP Dual	22
4.2.5. Rigor en la evaluación del/de la tutor/a de empresa.....	23
4.2.6. Facilidad para encontrar empresas colaboradoras.....	23
4.2.7 Inserción laboral del alumnado	24
4.2.8 Mejora de competencias del alumnado.....	25
4.2.9. Adecuación de la FP Dual al mercado laboral	25
4.2.10 Carga de trabajo para el profesorado	26
4.2.11 Resultados.....	26
4.3 Empresariado	27
4.3.1. Experiencia con la FP Dual	27
4.3.2. Nivel de competencias del alumnado	28
4.3.3. Disposición de medios suficientes para formar al alumnado en su empresa.....	29
4.3.4 La empresa contaba con tutor/a de empresa	29
4.3.5 Relación con el centro educativo	30

4.3.6 Repetirá en próximos cursos con alumnado de FP Dual.....	31
4.3.7. Experiencias previas de alumnado en prácticas (no dual)	31
4.3.8. FP Dual vs FCT tradicional (comparación)	32
4.3.9. Resultados.....	33
5. Conclusiones generales	34



PRIMERA PARTE: DIAGNÓSTICO DE LA FP DUAL EN LANZAROTE 2024/2025:

VALORACIÓN DE ALUMNADO,
PROFESORADO Y EMPRESAS

Elaborado por la: Confederación
Empresarial de Lanzarote
Proyecto: FP DUAL 2024/2024

0. Preámbulo

El proyecto “FP Dual 2024, una apuesta de futuro” es una iniciativa de la Confederación Empresarial de Lanzarote (CEL) que se ejecuta mediante subvención directa del Cabildo Insular de Lanzarote con fondos FDCAN a través de la Consejería de Planificación y Coordinación de proyectos, Hacienda y Contratación. El periodo de ejecución ha sido de trece meses, del 1 de diciembre de 2024 al 31 de diciembre de 2025, y su ámbito territorial abarca las islas de Lanzarote y La Graciosa, incluyendo todos sus municipios.

Este proyecto se realiza para traducir, en clave local, la prioridad de modernizar la Formación Profesional (FP) mediante su modalidad dual, alineando la formación con las necesidades reales del tejido productivo insular. El objetivo ha sido crear por parte de la CEL un Servicio de Orientación en Formación Dual que prestará asesoramiento técnico a empresas, colaborará con centros educativos y administraciones competentes, y desplegará un plan de visitas e iniciativas divulgativas (presenciales y telemáticas) para elevar el conocimiento, el prestigio y la participación empresarial en esta modalidad. Además de realizar un diagnóstico para conocer cómo se desarrolla este primer año de implementación de la FP Dual de la isla con la ejecución de un estudio sociológico que recoja esta realidad.

La importancia del proyecto radica en que responde a un desajuste bien identificado entre oferta formativa y demanda de empleo, y lo hace en un contexto insular caracterizado por la atomización empresarial y por carencias de información y preparación para acoger aprendices en alternancia. La propia memoria del proyecto subraya que más del 90% del tejido productivo de Lanzarote está compuesto por micropymes, lo que dificulta su participación en la FP Dual sin un acompañamiento específico: faltan tutores/as formados/as, tiempos de coordinación y materiales adaptados. El Servicio propuesto aborda estas barreras con acciones de asesoramiento puerta a puerta, materiales didácticos y formación breve de tutores/as de empresa, complementadas con jornadas técnicas y campañas en redes y medios para generar confianza e implicación. De este modo, el proyecto crea la “capa intermedia” que necesitan las empresas para convertirse en espacios de aprendizaje real, en cooperación con los centros educativos.

Además, la intervención aterriza en Lanzarote con el marco normativo de la FP Dual en España: desde el Real Decreto 1529/2012, que definió la alternancia formativa, hasta la Ley 32/2022, que ordena un Sistema de Formación Profesional flexible, con una presencia mínima en empresa del 33% del itinerario formativo. Este encaje regulatorio refuerza la pertinencia del proyecto y su enfoque práctico: se trata de hacer posible, con garantías pedagógicas y organizativas, la corresponsabilidad entre aula y empresa para que el alumnado aprenda en un entorno productivo real y gane empleabilidad efectiva.

Las personas beneficiarias directas son, en primer término, el alumnado y las personas en búsqueda de empleo que encuentran en la dual una vía de aprendizaje práctico con mejores tasas de inserción; en segundo término, las empresas de Lanzarote y La Graciosa, especialmente las micropymes, que reciben acompañamiento para seleccionar y tutelar aprendices, alinear necesidades de competencias y participar con seguridad jurídica y pedagógica; y, en tercer lugar, los centros educativos y su profesorado, que fortalecen el vínculo con el tejido productivo, actualizan metodologías y comparten resultados de aprendizaje con tutores/as de empresa. El beneficio indirecto alcanza al conjunto de la sociedad insular: reducir el abandono y el paro, elevar la cualificación media y mejorar la productividad y la competitividad económica.

En síntesis, se realizará para mejorar empleabilidad y productividad, habilitando a las empresas —sobre todo micropymes— a formar en alternancia y acercando la FP al trabajo real; es importante porque resuelve barreras de implantación de la FP Dual y hace efectivo el marco legal vigente; y se dirige a alumnado, empresas y centros educativos de Lanzarote y La Graciosa, con impacto positivo en toda la comunidad insular durante el curso 2024/25.

1. Introducción

La nueva Ley Orgánica 3/2022 de ordenación e integración de la Formación Profesional, en vigor desde 2024, marca un cambio significativo en el modelo educativo al establecer un sistema unificado, flexible y adaptado tanto a las aspiraciones individuales, como a las necesidades reales del mercado laboral. Esta

norma tiene como finalidad ofrecer a las personas una formación profesional continua a lo largo de la vida, capaz de responder a sus intereses y expectativas, al tiempo que actúa como un motor para el desarrollo económico, la competitividad empresarial y la generación de empleo de calidad.

Una de las principales novedades de esta ley es la implantación generalizada de la Formación Profesional Dual, una modalidad en la que la enseñanza se distribuye entre el centro educativo y una empresa colaboradora. Esta formación en alternancia permite al alumnado adquirir experiencia directa en un entorno laboral real mientras completa su preparación académica, favoreciendo la consolidación de competencias técnicas y transversales esenciales para su futuro profesional. En este modelo, la empresa no solo acoge, sino que asume un papel formativo activo, en corresponsabilidad con el centro educativo. El tiempo mínimo de formación en la empresa es del 33% del total del ciclo, garantizando así una integración efectiva en el entorno productivo.

La FP Dual no solo aumenta la motivación del alumnado, sino que también le brinda la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos en el aula, enfrentándose a situaciones reales que muchas veces le permiten descubrir nuevas vocaciones, acceder a estudios superiores o incorporarse de forma más directa al mercado laboral. Esta conexión temprana con la realidad profesional refuerza la madurez del estudiante y mejora notablemente su empleabilidad.

Este modelo requiere de una estrecha coordinación entre los distintos agentes implicados: centros educativos —ya sean públicos, concertados o privados—, tutores/as académicos, empresas formadoras, tutores/as laborales y asociaciones empresariales. Quien tutoriza en el centro educativo, figura clave en este proceso, se encarga de diseñar y supervisar el proyecto dual, coordinar con la persona que tutoriza en la empresa, evaluar el progreso del alumnado y garantizar que la formación responda tanto al currículo como a las necesidades del entorno productivo. Por su parte, el/la tutor/a de empresa planifica la formación práctica, acompaña al alumnado y colabora activamente en su evaluación. Las asociaciones empresariales también desempeñan un papel importante, especialmente como puente entre pequeñas y medianas empresas y el sistema educativo.

Los beneficios de este modelo son múltiples. Para el centro educativo, supone un aumento del prestigio, una mejora en la calidad de la enseñanza y un contacto más directo con las innovaciones del mundo empresarial. Para el profesorado, la FP Dual permite mantenerse actualizado, enriquecer su práctica docente y estrechar vínculos con las empresas del entorno. Para el alumnado, supone un contacto real con la profesión, una experiencia motivadora y transformadora, y una mejora significativa de su currículum, competencias y perspectivas laborales. Incluso, en algunos casos cotiza por primera vez a la Seguridad Social, lo que refuerza su entrada al mundo adulto.

En comunidades como Canarias, la implantación de la Formación Dual es ya una realidad, aunque aún presenta retos importantes. Para que este modelo alcance todo su potencial, se requiere un compromiso firme por parte de las administraciones públicas, el tejido empresarial y la comunidad educativa. Solo así será posible garantizar un sistema de formación profesional verdaderamente eficaz, inclusivo y adaptado a los desafíos presentes y futuros.

La FP Dual, tal y como plantea la ley de 2022, no es solo una opción formativa: es una apuesta estratégica por un modelo educativo conectado con el empleo, que pone en el centro a la persona, promueve el talento y prepara individuos competentes, comprometidos/as y capaces de contribuir activamente al progreso de una sociedad moderna e inclusiva.

En Lanzarote, este modelo ha encontrado un terreno fértil gracias al impulso de la Cámara de Comercio, el Cabildo de Lanzarote, el Gobierno de Canarias y, recientemente, a través de la Confederación Empresarial de Lanzarote. La Cámara desarrolla programas como FP PYME, ofreciendo asesoramiento, apoyo administrativo y formación para tutores/as de empresa, además de reconocer públicamente a las compañías más activas mediante el “Premio Empresa Referente de la FP Dual” y la Confederación Empresarial de Lanzarote ejecuta el Proyecto FP Dual: una apuesta de futuro¹.

¹ El objetivo es profundizar en el desarrollo del curso académico 2024/25 de la FP Dual en la isla de Lanzarote, analizando su evolución a partir de las dinámicas de los tres principales agentes implicados en esta modalidad formativa: el alumnado, el profesorado y el empresariado.

No obstante, Lanzarote aún enfrenta desafíos: es necesario ampliar la red de empresas colaboradoras, facilitar la gestión administrativa y mejorar la coordinación entre centros educativos, las empresas y la administración. La clave está en incrementar el compromiso conjunto para garantizar una formación de calidad, inclusiva y alineada con las oportunidades emergentes en la isla.

La FP Dual no es solo una opción educativa: es un proyecto de isla y de país que refuerza el capital humano de Lanzarote, conecta la formación con la actividad económica y promueve la competitividad, el bienestar social y el desarrollo sostenible.

2. Metodología

La investigación se basa en una metodología cuantitativa de corte descriptivo y cualitativa con grupos focales. En lo que se refiere a la parte cuantitativa, se diseñó un cuestionario estructurado y cerrado que fue realizado por 229 estudiantes de FP Dual de la isla de Lanzarote, lo que constituye una muestra estadísticamente significativa con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Se hizo lo propio con el profesorado, donde se recogió una muestra de 47 tutoras/es de FP dual de la isla y 44 empresas que habían acogido este curso académico alumnado de FP Dual. El cuestionario² del alumnado incluyó variables sociodemográficas (sexo, edad, nivel educativo), así como preguntas sobre distintos aspectos de la experiencia en la FP Dual: la comunicación entre el centro y la empresa, la función de quien tutoriza en la empresa, la percepción sobre la formación práctica recibida y la satisfacción global.

La encuesta al profesorado recoge principalmente información sobre la ejecución el curso académico 2024/2025 de la FP Dual, así como retos a los que se han enfrentado, conocer si el alumnado está satisfecho, o si la carga docente se ha reducido para desarrollar mejor su labor de tutor/a de FP Dual. En lo referente a la

² La muestra se obtuvo en distintos centros educativos de Lanzarote, entre ellos la Escuela de Pesca, el IES Blas Cabrera Felipe, el IES Las Maretas y el IES de Haría. Además, encuestadores/as realizaron entrevistas en la puerta del IES Zonzamas y encuestaron al alumnado de FP Dual. El periodo de recogida fue del 23 de abril al 19 de junio de 2025.

encuesta que se le realiza al empresariado, se extrajo, principalmente, si esta nueva modalidad formativa cumple con sus necesidades, si el alumnado tiene competencias profesionales y está bien formado, así como una comparación con la antigua Formación Profesional.

En lo referente a la parte cualitativa, se realizaron dos grupos focales: un grupo focal formado por alumnado de FP Dual de Grado Superior y otro grupo formado por tutores/as de FP Dual, obteniendo a través de sus testimonios información que complementa la parte cuantitativa, aportando luz y ampliando este diagnóstico.

3. La muestra y perfil de estudiantes, profesorado y empresariado

Este informe se centra en el análisis de 229 respuestas obtenidas por parte del estudiantado de FP Dual en Lanzarote, lo cual ofrece una visión representativa del perfil de estudiantes y de la percepción que poseen sobre este modelo formativo. En términos sociodemográficos, la muestra presenta un claro predominio masculino, con un 73,4% de hombres frente al 26,6% de mujeres. No es de extrañar ya que en la isla existe un mayor número de matrículas de hombres en esta modalidad de estudio. En cuanto a la edad, la muestra evidencia un **perfil marcadamente joven**: casi el 90% de los/las participantes se sitúa entre los 16 y los 24 años, lo que coincide con el acceso inmediato a la FP tras finalizar la educación obligatoria o el bachillerato. La presencia de estudiantes mayores de 25 años es minoritaria, lo que muestra que la FP Dual en Lanzarote sigue siendo una vía principalmente juvenil.

Desde una **perspectiva territorial**, el peso de Arrecife como núcleo urbano y educativo es evidente, concentrando el 76,4% del estudiantado. Otros municipios como Haría (8,3%) o Tías (5,7%) aparecen con menor representatividad, confirmando el carácter centralizador de la capital insular.

En relación al **nivel de estudios**, el 54,1% del estudiantado cursa un Grado Medio, mientras que el 45,4% cursa un Grado Superior y apenas un 0,4% está matriculado en FP Básica. Este reparto evidencia un equilibrio relativo entre las dos modalidades principales, aunque con ligera preeminencia de los ciclos medios.

En lo referente al cuestionario del profesorado, éste fue respondido por 47 docentes de Formación Profesional de la isla de Lanzarote en el curso académico actual (2024/2025), la muestra se encuentra bastante equilibrada, con 24 mujeres (51%) y 22 hombres (47%), existiendo un 2% que no respondió sobre su género. En lo que respecta a los municipios donde se ubican los centros donde imparten docencia, encontramos que la gran mayoría se concentra en Arrecife (83%), seguido de Teguise y Haría.

En lo que respecta a **la experiencia de los/las docentes**, el 30% tiene más de 10 años de experiencia, seguido de 1 a 3 años (21%), de 5 a 10 años (21%), de 3 a 5 años (19%), y por último, quienes tenían menos de un año de experiencia representan únicamente el 9% de las personas docentes encuestadas. Existe un equilibrio entre profesorado veterano y docentes de reciente incorporación, lo que aporta diversidad de perspectivas.

En lo referente a las empresas, el cuestionario asciende a 44 respuestas y en su mayoría caracterizada por un peso determinante del sector servicios — especialmente las actividades vinculadas al turismo, la hostelería y la restauración—, junto con una presencia menor de empresas dedicadas a actividades industriales, comerciales y del ámbito de la construcción.

En relación con la **antigüedad de las empresas**, se observa que la mayor parte de ellas son entidades consolidadas, con más de diez años de trayectoria en el mercado. Este dato refleja que son, sobre todo, las empresas de mayor estabilidad las que se implican en el desarrollo de la FP Dual, pues cuentan con estructuras organizativas que les permiten dedicar recursos humanos a la tutorización del alumnado.

Respecto al **tamaño empresarial**, la muestra combina tanto pequeñas y medianas empresas (pymes) como algunas entidades de mayor envergadura. Una parte significativa de las empresas encuestadas dispone de plantillas reducidas, entre 1 y 10 trabajadores, lo que responde a la estructura predominante en el tejido productivo insular, caracterizado por la atomización empresarial. Sin embargo, también participan empresas con más de 20 empleados, en las que la capacidad

para integrar alumnado en prácticas es mayor y se dispone de personal específico para tareas de tutoría. Esta diversidad permite constatar que la FP Dual se está implantando en un abanico amplio de empresas, aunque con mayores facilidades en aquellas de mayor tamaño.

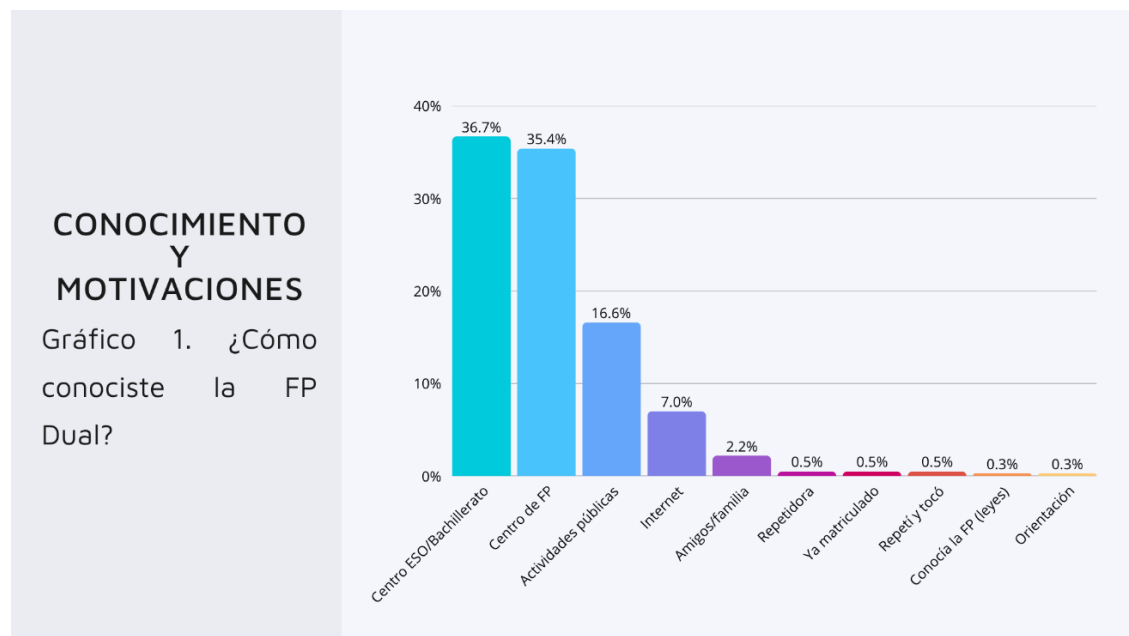
La **distribución territorial** de las empresas encuestadas se concentra en los municipios con mayor actividad económica de la isla, especialmente Arrecife, le siguen municipios turísticos como Tías, Tegui y Yaiza, donde la presencia de hoteles, restaurantes y actividades relacionadas con el ocio explica la demanda de alumnado en prácticas.

Finalmente, en lo que respecta a las **familias profesionales del alumnado acogido**, destaca la presencia de estudiantes vinculados a la hostelería y el turismo, la administración y gestión, el comercio y la informática. Estas familias profesionales coinciden con las áreas de mayor empleabilidad en la isla, lo que refuerza el carácter estratégico de la FP Dual como mecanismo de ajuste entre oferta formativa y necesidades del mercado laboral local.

4. Análisis estadístico de las respuestas sobre FP Dual

4.1 Alumnado

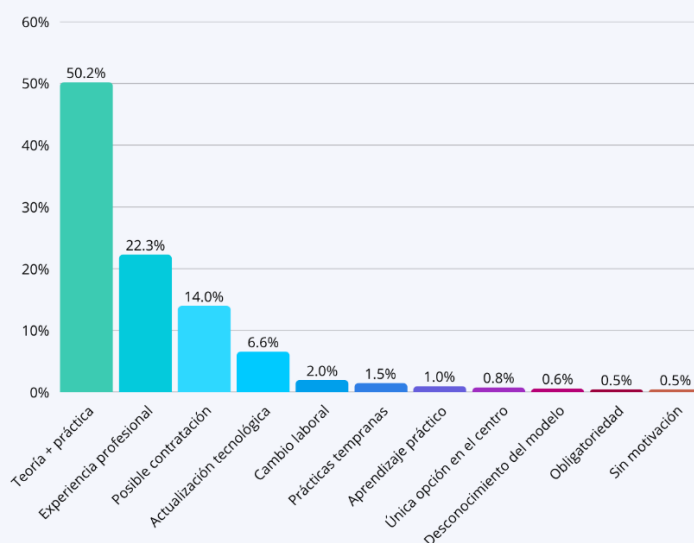
4.1.1. Conocimiento y motivaciones



Uno de los aspectos clave para comprender la implantación de la FP Dual radica en conocer cómo acceden los jóvenes a la información sobre esta modalidad. Los resultados muestran que más del 70% conoció la FP Dual a través de su propio itinerario educativo (ESO, Bachillerato o Formación Profesional previa). Las redes familiares y de amistad también desempeñan un papel significativo (16,6%), mientras que las campañas institucionales y el acceso autónomo por internet apenas alcanzan un peso residual. La satisfacción con la información recibida se sitúa en 6,61 sobre 10, lo cual refleja un nivel aceptable pero con evidentes márgenes de mejora. Sociológicamente, este resultado puede interpretarse como una carencia de campañas informativas accesibles y homogéneas, que provoca desigualdades en el grado de conocimiento según el centro de procedencia.

CONOCIMIENTO Y MOTIVACIONES

Gráfico 2. ¿Qué factor te motivaba más cuando estabas valorando estudiar una FP Dual?

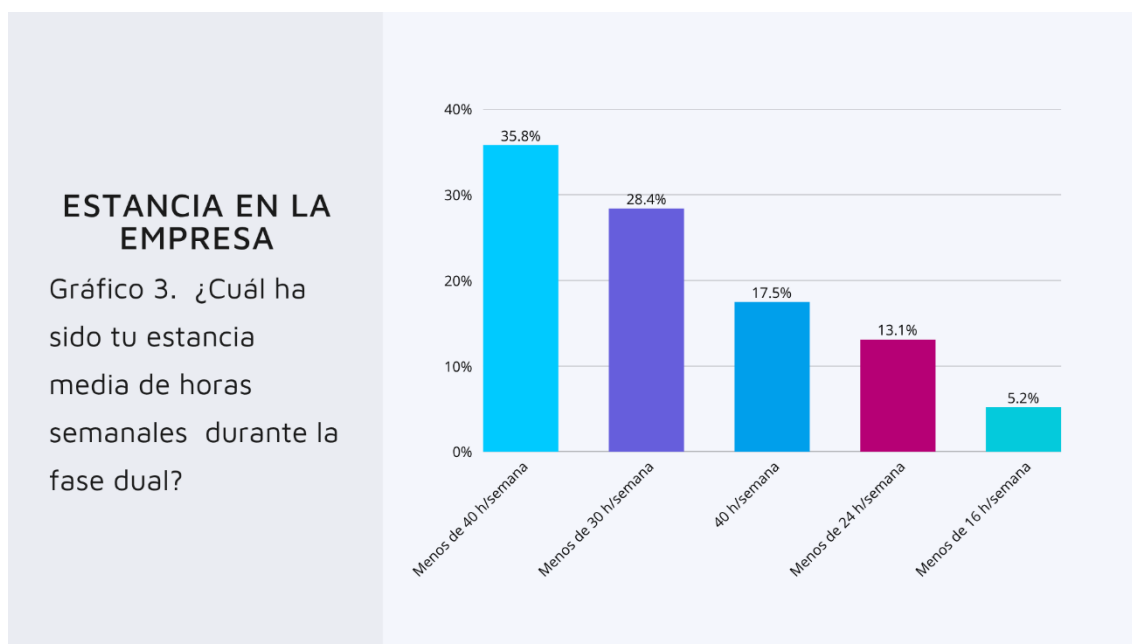


Para más de la mitad de los participantes (50,2%), la principal razón es la posibilidad de acceder a un modelo educativo que combina de manera equilibrada los contenidos teóricos con la práctica profesional en empresas. Esta modalidad se percibe como una vía más completa y eficaz para adquirir competencias reales y aplicadas, frente a los itinerarios exclusivamente académicos.

Asimismo, un 22,3% del alumnado señala como motivación prioritaria el deseo de **mejorar su currículum** a través de la **experiencia profesional acreditada**, entendiendo que la inserción laboral actual exige no solo formación reglada, sino también experiencia práctica demostrable.

En cambio, los **factores económicos o la expectativa de contratación al finalizar la estancia en la empresa**, aunque presentes en el imaginario del alumnado, **no constituyen el motivo principal de elección**. Su peso es claramente menor en comparación con la búsqueda de aprendizaje práctico y desarrollo profesional. Esto sugiere que la FP Dual se valora sobre todo como un **espacio de formación integral y de transición al empleo cualificado**, más que como un medio inmediato de obtención de ingresos o estabilidad laboral.

4.1.2. Estancia en la empresa



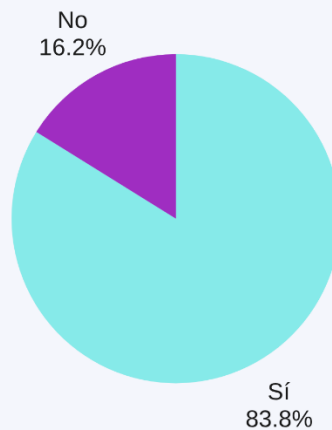
El **tiempo de dedicación en la empresa** presenta una variabilidad significativa, determinada tanto por el **nivel formativo** (Grado Medio o Superior) como por la **familia profesional** a la que pertenece el ciclo. Sin embargo, los datos reflejan que la mayoría del alumnado desarrolla su actividad bajo **jornadas parciales**, que no alcanzan la dedicación completa habitual del mercado laboral.

En concreto, un **35,8% del alumnado realiza menos de 40 horas semanales**, mientras que un **28,4% trabaja menos de 30 horas**, lo que indica una presencia sustancial de modelos reducidos de participación en la empresa. Solo un **17,5%** alcanza una **dedicación plena de 40 horas semanales**, asociada generalmente a ciclos de carácter técnico o industrial, donde la inmersión práctica es más intensa.

No obstante, incluso con menor carga horaria, la experiencia en la empresa se consolida como un **elemento esencial para la profesionalización y empleabilidad del alumnado**, aportando un valor añadido difícilmente alcanzable en entornos exclusivamente académicos.

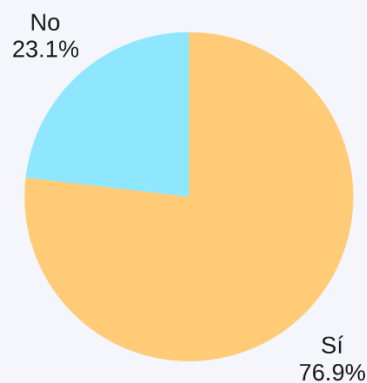
ESTANCIA EN LA EMPRESA

Gráfico 4. ¿Te han formado adecuadamente en el centro educativo para poder desarrollar la estancia de formación en la empresa?



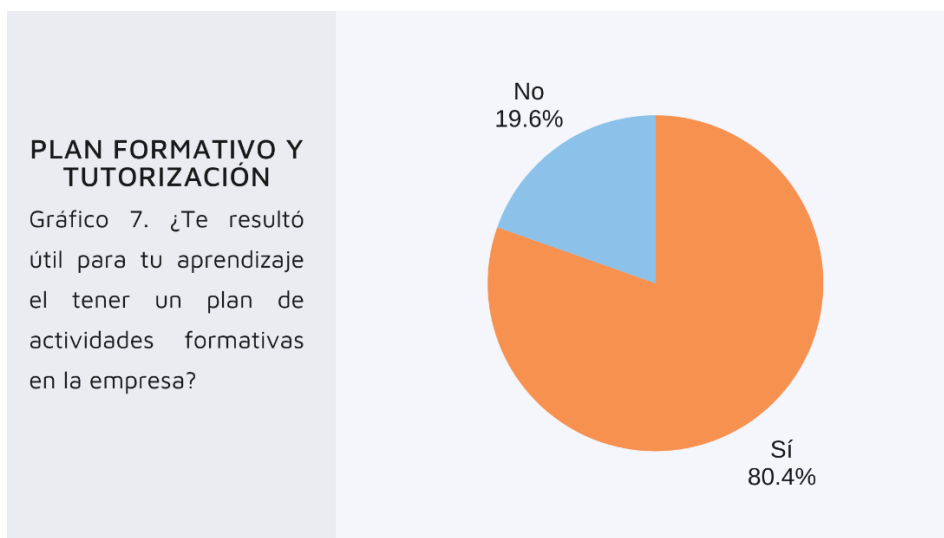
ESTANCIA EN LA EMPRESA

Gráfico 5. ¿Te han formado adecuadamente en la empresa para poder trabajar en otras empresas del sector distintas a la formadora?



Según los datos, el **83,8% del alumnado considera suficiente la formación recibida en el centro educativo**, mientras que un **76,9% afirma que la formación en la empresa le resulta transferible a otros contextos profesionales**. Estos resultados reflejan un **elevado grado de adecuación de la formación**, tanto académica como práctica. No obstante, cabe destacar que **entre un 20% y un 25% del alumnado manifiesta carencias significativas**, lo que pone de relieve la necesidad de seguir reforzando ciertos aspectos formativos para garantizar una preparación más homogénea.

4.1.3 Plan formativo y tutorización



El **plan formativo por escrito** constituye un **elemento fundamental en la garantía de calidad de la Formación Profesional Dual**, ya que establece de manera clara los objetivos de aprendizaje, las competencias a adquirir y las actividades que el alumnado debe realizar durante su estancia en la empresa. Su existencia y correcta implementación son claves para asegurar la coherencia entre la formación teórica impartida en el centro educativo y la formación práctica desarrollada en el entorno laboral.

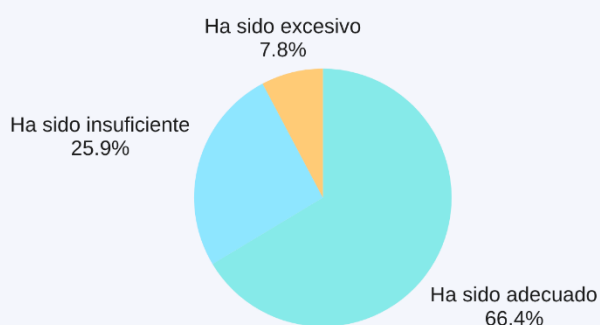
No obstante, los datos evidencian una **importante carencia en este aspecto**: únicamente **alrededor del 50% del alumnado declara haber recibido dicho plan formativo al incorporarse a la empresa**. Esta falta de documentación inicial

puede dificultar la orientación del estudiante, así como limitar la eficacia del proceso formativo dentro de la empresa colaboradora.

Entre quienes sí contaron con este documento desde el inicio de su formación en el ámbito laboral, la valoración ha sido mayoritariamente positiva. La **mayoría de los estudiantes que recibieron el plan formativo lo consideraron una herramienta útil**, ya que les proporcionó una guía clara sobre sus tareas y objetivos, y, en general, **manifestaron un grado de cumplimiento razonable de lo estipulado en el documento**. Esto sugiere que, cuando se implementa adecuadamente, el plan formativo contribuye significativamente a la calidad y eficacia del aprendizaje en entornos profesionales reales.

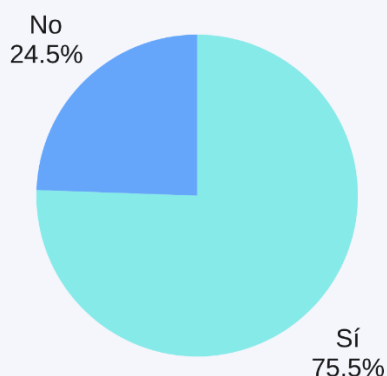
PLAN FORMATIVO Y TUTORIZACIÓN

Gráfico 8. El nivel de responsabilidad de las tareas que te han asignado en la empresa



PLAN FORMATIVO Y TUTORIZACIÓN

Gráfico 9. ¿Crees que el nivel de responsabilidad de las tareas ha ido aumentando de manera progresiva?



Respecto a las tareas asignadas durante la estancia en la empresa, una amplia mayoría del alumnado, concretamente un **66,4%**, manifestó que dichas tareas estuvieron **en consonancia con su nivel formativo**, lo que indica una correcta planificación por parte de las empresas colaboradoras en muchos casos. Este alineamiento entre el perfil del estudiante y las funciones encomendadas es esencial para garantizar una experiencia formativa enriquecedora, coherente con los objetivos del ciclo.

Sin embargo, **un 25,9% del alumnado expresó que las tareas asignadas fueron insuficientes**, ya sea por su escasa complejidad, baja carga de trabajo o falta de vinculación con los contenidos aprendidos en el centro educativo. Este dato evidencia que, aunque la mayoría recibe una formación práctica adecuada, existe aún un margen de mejora considerable en la personalización y aprovechamiento del tiempo formativo en la empresa.

En cuanto a la **progresión en la responsabilidad a lo largo de la estancia**, el **75,5% del alumnado percibió un incremento en sus funciones y grado de autonomía**, lo cual se interpreta como un indicador positivo en la evolución del proceso de aprendizaje. Esta progresión permite al estudiante enfrentarse gradualmente a retos reales del entorno laboral, fortaleciendo su competencia profesional.

Asimismo, **casi la mitad del alumnado tuvo la oportunidad de rotar por distintos departamentos dentro de la empresa**, lo que se tradujo en una experiencia muy bien valorada. De hecho, esta rotación recibió una puntuación media de **7,95 sobre 10**, lo que pone de manifiesto el alto grado de satisfacción del alumnado con este tipo de dinámicas, que permiten conocer distintas áreas, adquirir una visión global del funcionamiento de la empresa y desarrollar competencias transversales.

En lo que respecta al **feedback o retroalimentación recibida por parte del personal de la empresa**, los resultados muestran una clara **polarización**. Por un lado, un **34,9% del alumnado afirma haber recibido comentarios y orientación de forma diaria**, lo cual favorece el aprendizaje continuo, la mejora del desempeño y la motivación. Sin embargo, en el extremo opuesto, un **34,1% declara no haber recibido nunca feedback durante su estancia**, lo que representa una carencia

significativa en el acompañamiento formativo y una oportunidad clara de mejora para las empresas implicadas.

4.1.4 Resultados

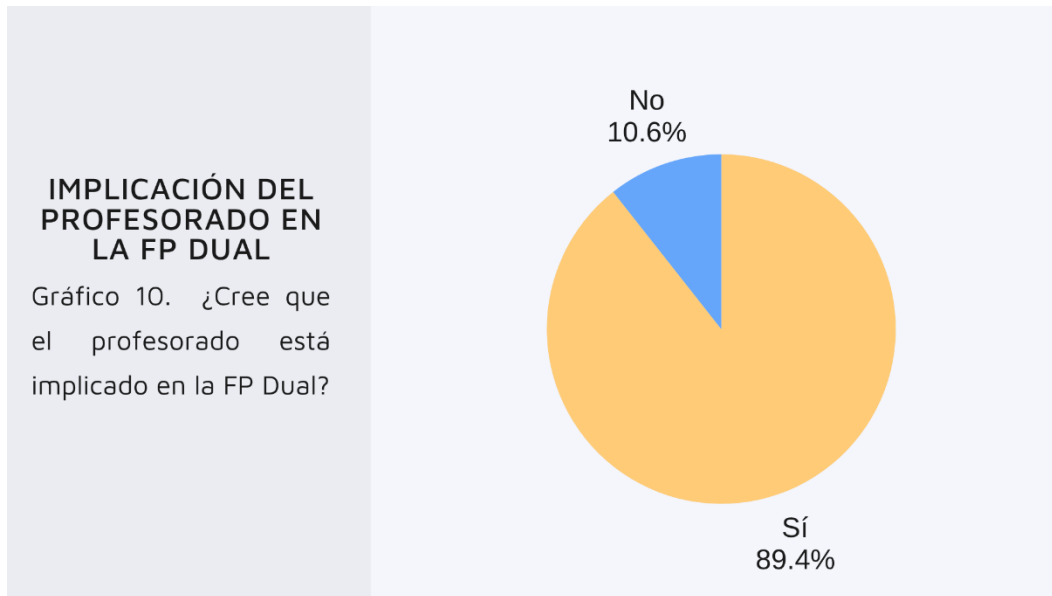
La FP Dual en Lanzarote se presenta como una estrategia formativa y de transición al empleo que muestra un impacto claro en la empleabilidad de los jóvenes participantes. En este sentido, los datos indican que el 79% de los encuestados percibe una mejora en sus posibilidades de inserción laboral gracias a la experiencia formativa, y el 83% manifestaría su recomendación de la FP Dual a otros jóvenes, lo que evidencia una valoración positiva de los beneficios laborales percibidos y de la red de apoyo profesional que suele generarse en este esquema. A pesar de estas percepciones favorables en materia de empleabilidad, la satisfacción global se sitúa en 6,88 sobre 10, lo que sugiere una evaluación mayoritariamente positiva pero no exenta de áreas de mejora y de un grado de heterogeneidad en la experiencia de los participantes.

Asimismo, la disposición a continuar en la empresa formadora alcanza el 69,9%, lo que subraya la importancia de la integración social y de las condiciones de trabajo en la fidelización de los jóvenes dentro de las organizaciones, más allá de los aspectos estrictamente contractuales o académicos. Este indicio apunta a que, para consolidar la continuidad profesional, es fundamental potenciar la cohesión del equipo, la inclusión y el acompañamiento institucional durante la fase de prácticas.

En el plano académico y sociológico, el análisis de los datos permite comprender mejor la implantación y la percepción de la FP Dual en el contexto de Lanzarote. Entre los retos identificados encontramos la necesidad de fortalecer los mecanismos de comunicación y coordinación entre centros educativos y empresas formadoras. Estas dinámicas señalan que, si bien la FP Dual constituye una herramienta valiosa para facilitar la transición al empleo, su efectividad depende de la capacidad de las instituciones para garantizar equidad, estándares de calidad consistentes y una cooperación institucional robusta.

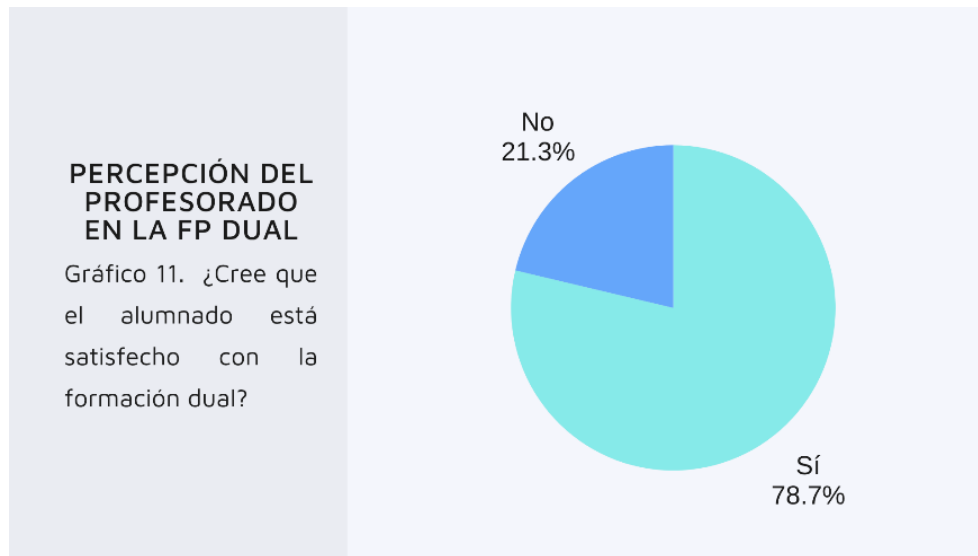
4.2 Profesorado

4.2.1. Implicación del profesorado en la FP Dual



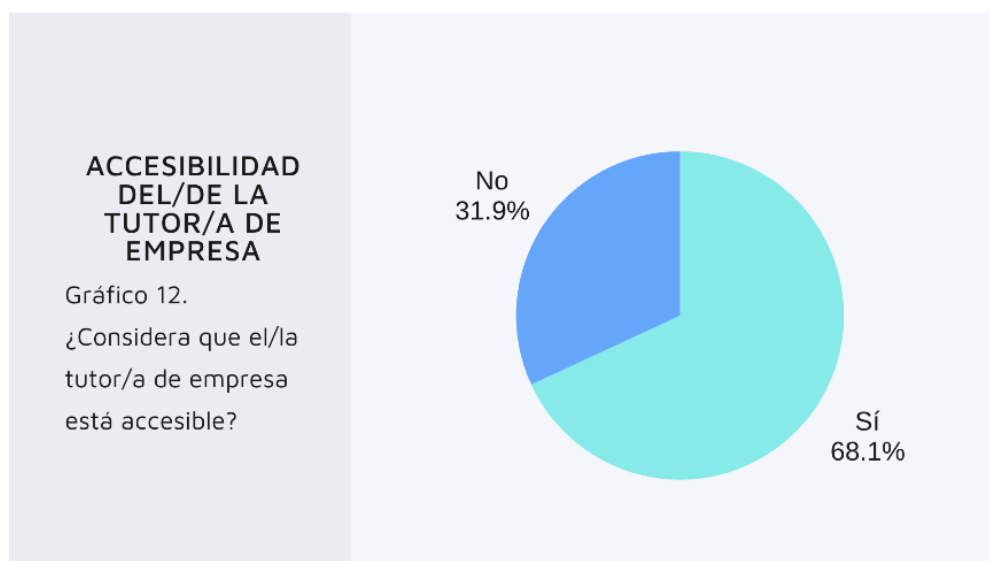
Una amplia mayoría del profesorado (89,4 %) percibe que sus iguales están implicados en el modelo de FP Dual, frente a un 10,6 % que no lo observa así. Esta configuración mayoritaria sugiere un elevado compromiso colectivo del claustro, un factor determinante para la calidad del programa. Al mismo tiempo, el 10,6 % que no identifica esa implicación alerta de brechas que conviene atender: desigualdades entre familias profesionales o centros, sobrecargas administrativas, falta de horas reconocidas para coordinación, o necesidades de actualización específica en “cultura dual”.

4.2.2. La percepción del profesorado sobre la satisfacción del alumnado con la FP Dual



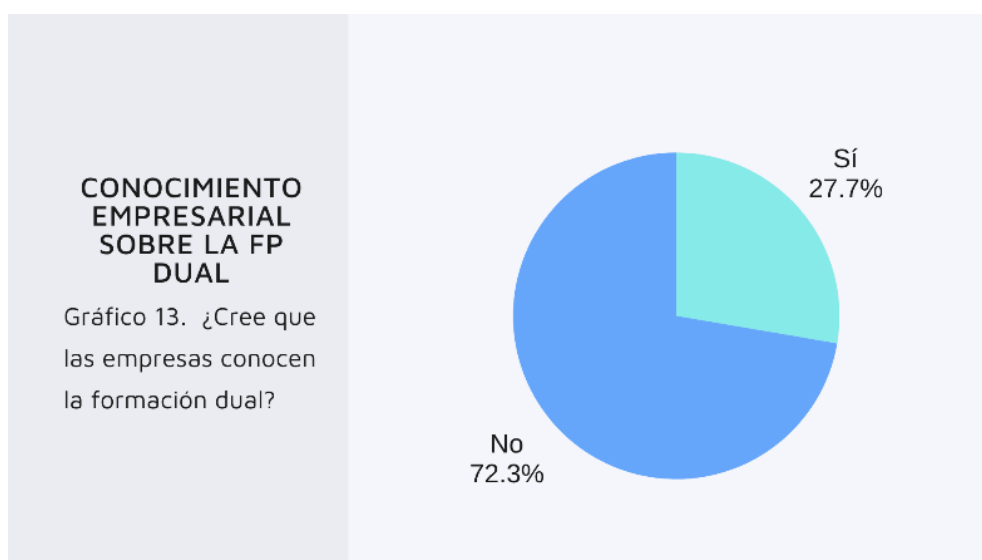
El **78,7 % del profesorado percibe al alumnado satisfecho** con la formación dual, mientras que un **21,3 %** no comparte esa visión. Este dato es relevante porque muestra que, aunque la mayoría observa una valoración positiva, existe una proporción significativa de docentes que percibe cierta insatisfacción estudiantil. Esto podría relacionarse con desigualdades en la calidad de las experiencias en empresa, o con choques entre expectativas juveniles y las dinámicas del mercado laboral.

4.2.3. Accesibilidad del/de la tutor/a de empresa



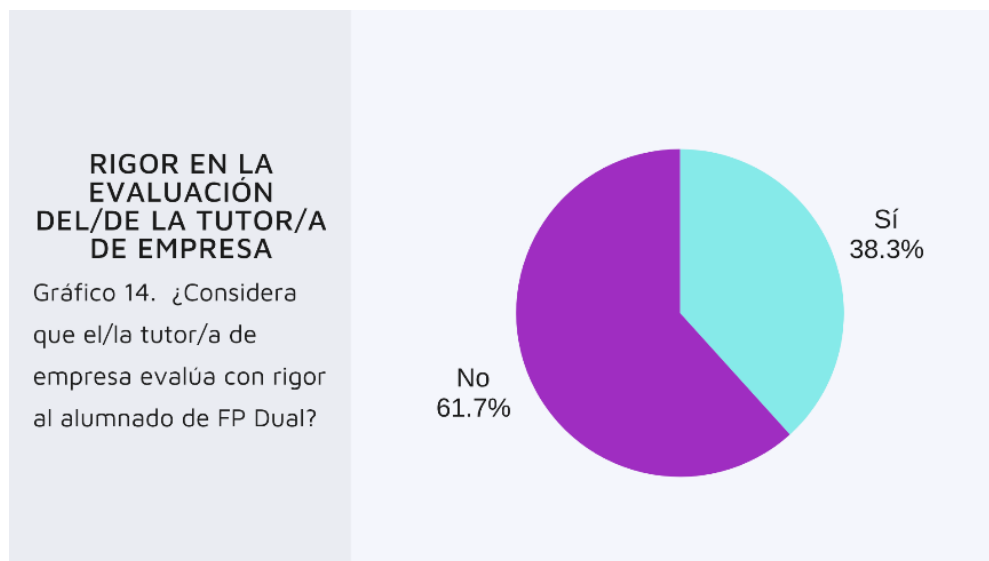
El **68,1** % del profesorado considera que los/las tutores/as de empresa están accesibles, frente a un **31,9** % que no lo cree así. Aunque la mayoría opina favorablemente, la proporción crítica es relevante y apunta a un posible déficit de comunicación y coordinación entre el centro educativo y las empresas colaboradoras. Desde un enfoque relacional, esta brecha de accesibilidad refleja tensiones en la “doble tutoría” que caracteriza al modelo dual.

4.2.4. Conocimiento empresarial sobre la FP Dual



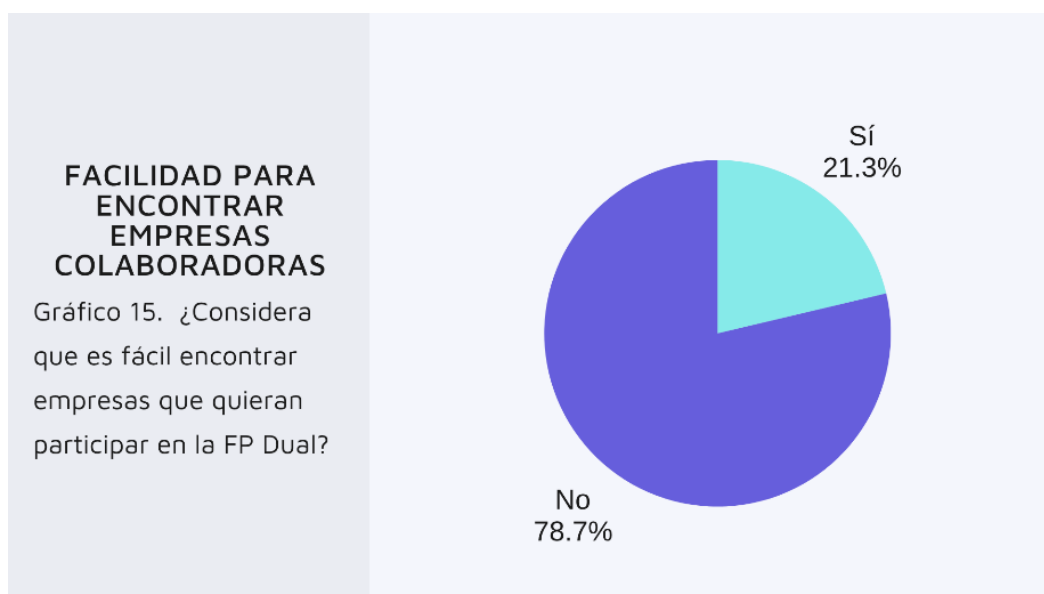
Un **72,3** % del profesorado percibe que las empresas no conocen **suficientemente el modelo**, mientras que solo un **27,7** % cree que sí. Este resultado es especialmente crítico, pues indica que la FP Dual en Lanzarote enfrenta un déficit de cultura institucional en el tejido empresarial. Sociológicamente, esto revela un problema de legitimidad y de integración: si las empresas desconocen el modelo, difícilmente podrán asumir un rol activo en la formación.

4.2.5. Rigor en la evaluación del/de la tutor/a de empresa



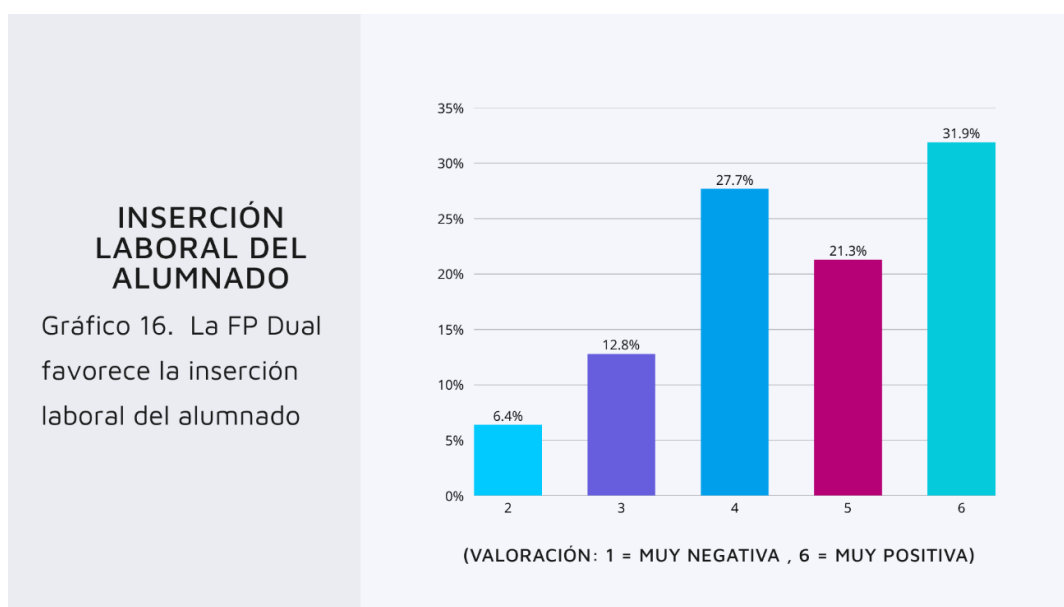
El 61,7 % del profesorado percibe falta de rigor en la evaluación realizada por la tutoría de empresa, frente a un 38,3 % que la considera adecuada. Esta brecha apunta a carencias de competencia evaluadora en el entorno productivo y a una alineación insuficiente de criterios con el centro. Las consecuencias son nítidas: se dificulta el reconocimiento del aprendizaje adquirido en el puesto de trabajo y se afianza la impresión de que la calificación efectiva recae en el profesorado del centro. Este desplazamiento del peso evaluador puede desincentivar la implicación empresarial y vaciar de contenido la dimensión “dual” del modelo.

4.2.6. Facilidad para encontrar empresas colaboradoras



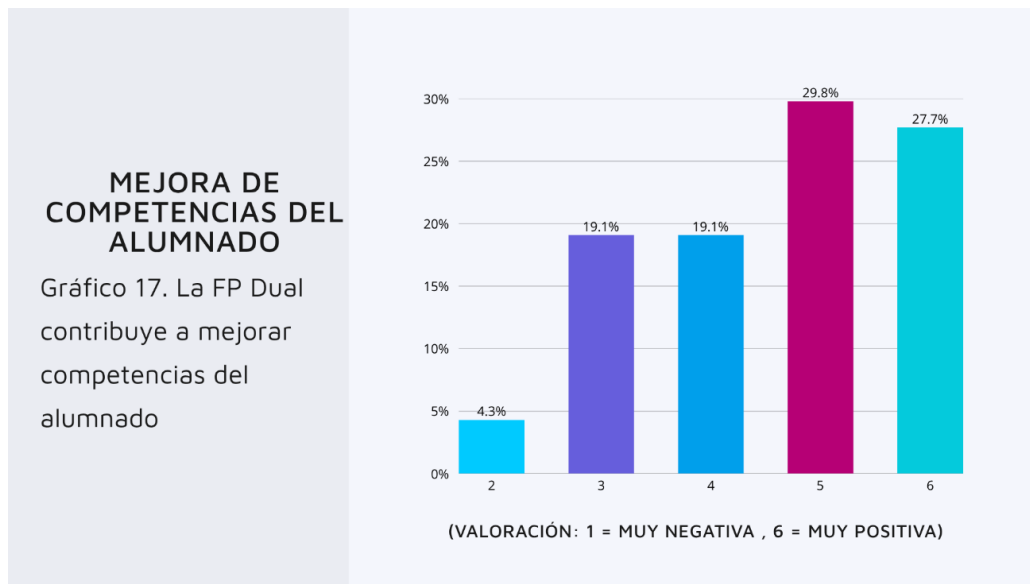
El **78,7 %** declara que **no es fácil encontrar empresas dispuestas a participar**, frente a un **21,3 %** que **sí lo ve factible**. Este resultado conecta directamente con la debilidad estructural del modelo en territorios con tejido empresarial limitado. Se podría interpretar como un desajuste entre la oferta formativa y la capacidad real del mercado local, lo cual genera desigualdades en las oportunidades de acceso del alumnado.

4.2.7 Inserción laboral del alumnado



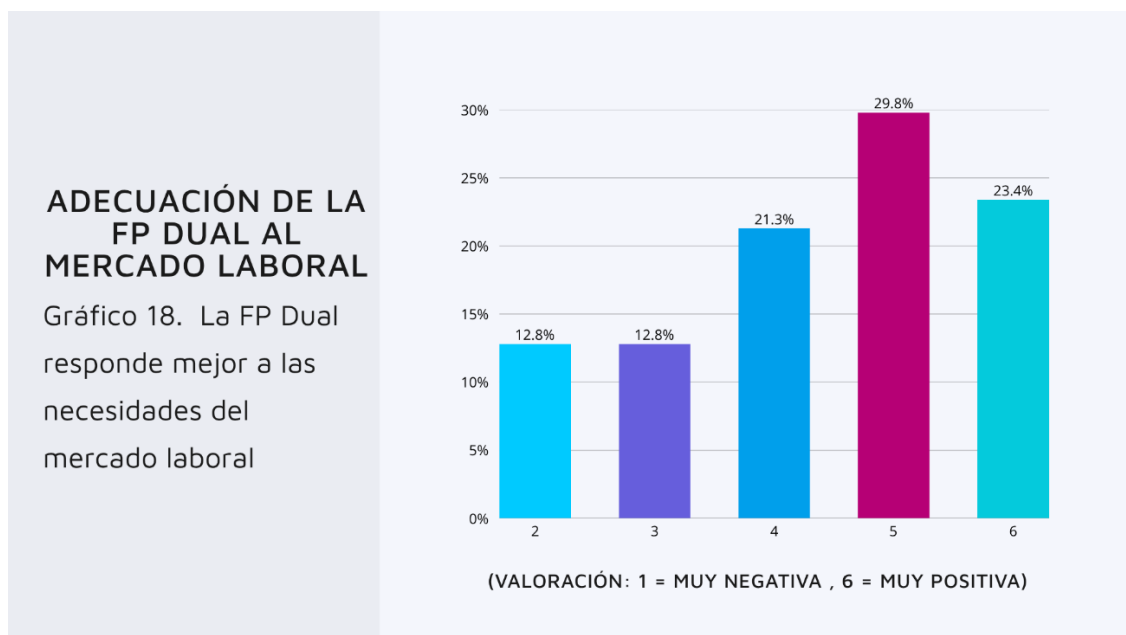
En conjunto, **más del 80 %** (80,9 %) otorga puntuaciones de **4 a 6**, con un **53,2 %** en el tramo alto (**5-6**), lo que refleja una percepción **muy positiva** del impacto en la empleabilidad; solo un **19,2 %** se sitúa en **2-3**. Desde la sociología del trabajo, la FP Dual opera como **punto de transición** entre formación y mercado laboral.

4.2.8 Mejora de competencias del alumnado



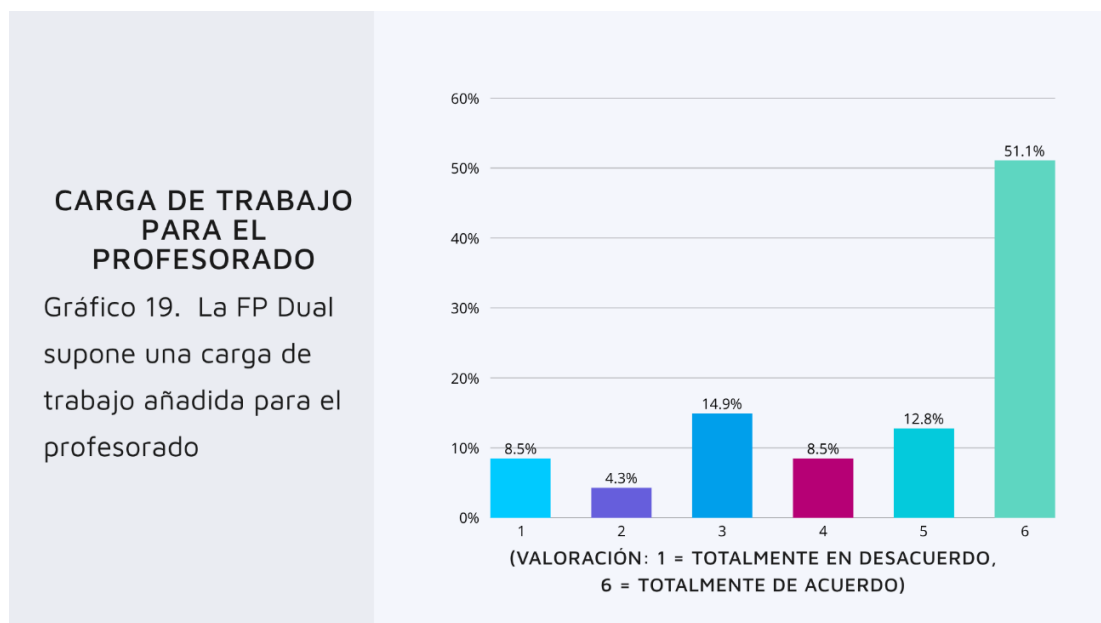
La mayoría de respuestas se concentra entre valores 5 y 6 (57,5 % en conjunto), lo cual indica que el profesorado reconoce a la FP Dual como una herramienta eficaz para el desarrollo integral del alumnado (competencias personales, sociales y profesionales). Si se incorporan las valoraciones intermedias (≈ 4), el respaldo supera ampliamente el 80 %, apuntando a una percepción positiva casi consensual. En clave sociológica, esto sugiere que la Dual acelera la empleabilidad y fortalece la socialización profesional del estudiantado.

4.2.9. Adecuación de la FP Dual al mercado laboral



Los valores se distribuyen de manera favorable: **29,8 % (nivel 5)**, **23,4 % (nivel 6)** y **21,3 % (nivel 4)**. Esto supone que casi tres cuartas partes del profesorado valora positivamente la alineación con las necesidades del mercado laboral. Sociológicamente, esto legitima al modelo como mecanismo de ajuste educativo-productivo.

4.2.10 Carga de trabajo para el profesorado



La percepción es crítica: **51,1 % otorga la valoración máxima (6)**, lo que significa que más de la mitad del profesorado siente que la FP Dual incrementa de manera muy significativa su carga laboral. Este dato refleja una tensión estructural entre el reconocimiento del modelo y la vivencia cotidiana de sobrecarga burocrática y organizativa.

4.2.11 Resultados

La mayoría del profesorado percibe que el estudiantado valora positivamente esta modalidad. Sin embargo, un 20% de los/as docentes opina lo contrario, lo que no es un dato menor. Este contraste invita a pensar que, aunque la FP Dual ofrece ventajas claras en términos de empleabilidad y aprendizaje práctico, no todo el alumnado encuentra la experiencia tan gratificante. Puede deberse a expectativas poco realistas, a la dificultad de adaptación a entornos de trabajo reales o a una

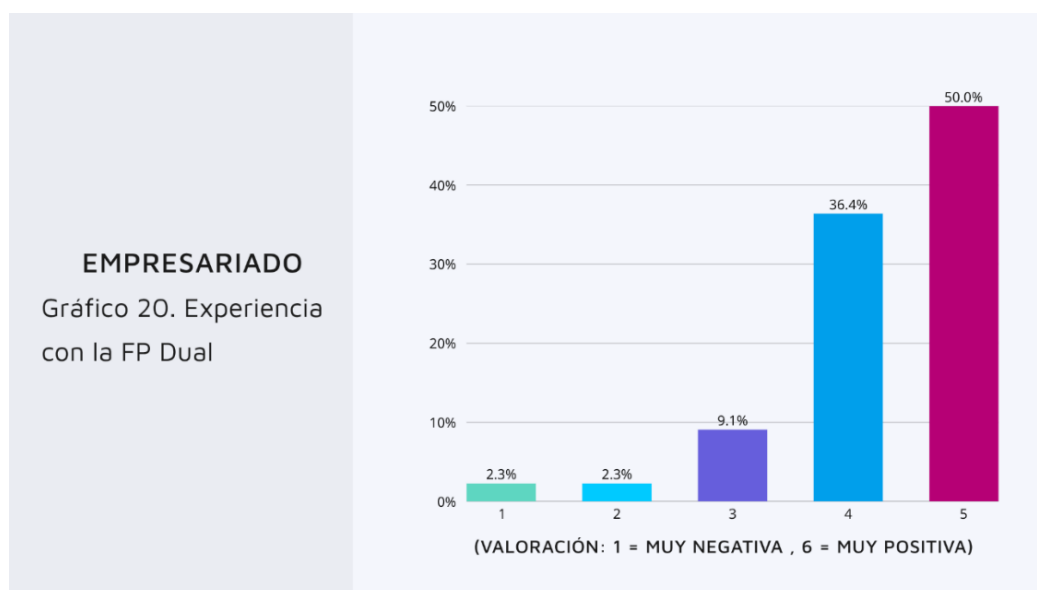
falta de acompañamiento personalizado. La satisfacción estudiantil, por tanto, aparece como un indicador que no está plenamente consolidado.

La relación con las empresas, otro de los ejes centrales de la FP Dual, muestra resultados ambivalentes. La accesibilidad del tutor o tutora de empresa es valorada positivamente por dos tercios de los docentes, pero un tercio afirma lo contrario. Esta división refleja que, aunque en muchos casos las empresas han asumido con responsabilidad el rol formativo, todavía se perciben deficiencias de comunicación y coordinación. Además, un 36% del profesorado cree que las empresas no conocen lo suficiente el modelo de FP Dual, lo que sugiere que, pese a la difusión institucional, no todas las compañías han interiorizado sus objetivos educativos. La sociología de las organizaciones nos recuerda que la empresa no siempre se concibe a sí misma como un espacio pedagógico, y este desajuste de roles puede explicar parte de las tensiones detectadas.

Otro punto especialmente sensible es la burocracia. Mientras que en la relación directa con las empresas los trámites se perciben como relativamente asumibles (casi la mitad considera que son fáciles), la gestión con la Administración es señalada como un obstáculo generalizado: más del 80% del profesorado encuestado lo considera difícil. Esta diferencia es sociológicamente significativa, ya que revela que el malestar no proviene tanto del contacto con el tejido productivo como de la interacción con la estructura institucional. El profesorado percibe que dedica un tiempo excesivo a tareas administrativas que restan energía al acompañamiento pedagógico. La burocracia, en este contexto, se convierte en una fuente de desafección y de sobrecarga.

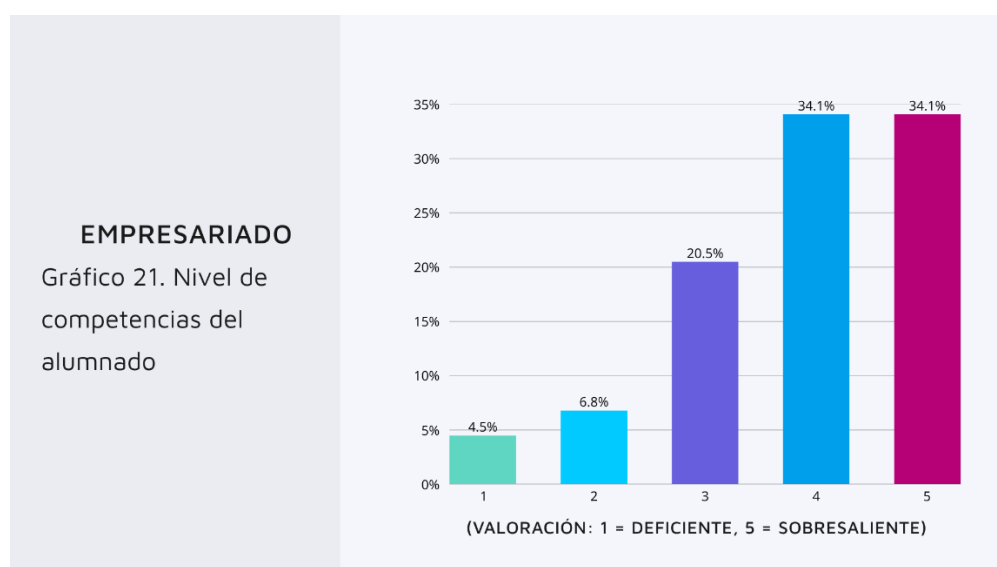
4.3 Empresariado

4.3.1. Experiencia con la FP Dual



El **86.4%** declara una experiencia **positiva/muy positiva**, lo que sugiere una **legitimación social** del modelo dual en el tejido empresarial de Lanzarote. Sociológicamente, la FP Dual se percibe menos como “carga” y más como **mecanismo de acceso a talento** y ajuste formativo a necesidades reales. El **9.1% neutral** y el **4.6% negativo** reflejan **casuísticas puntuales** (desajustes de expectativas, momentos operativos de alta carga, o falta de encaje entre tareas y el nivel del alumnado).

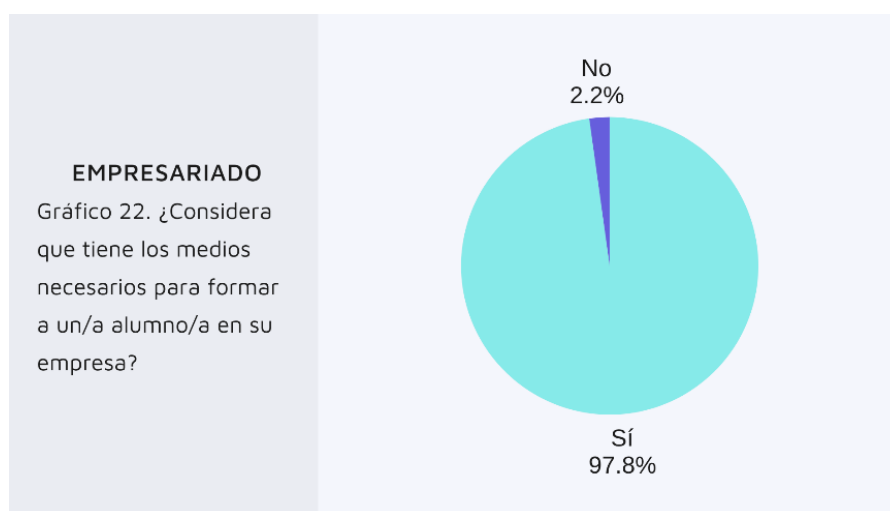
4.3.2. Nivel de competencias del alumnado



El **68,2 %** del empresariado califica al alumnado con **4 o 5**, es decir, notable o sobresaliente. Dentro de ese bloque, el **34,1 %** otorga un **4** y otro **34,1 %** un **5**. Un **20,5 %** lo sitúa en **3**, lo que indica un desempeño correcto pero todavía mejorable. En

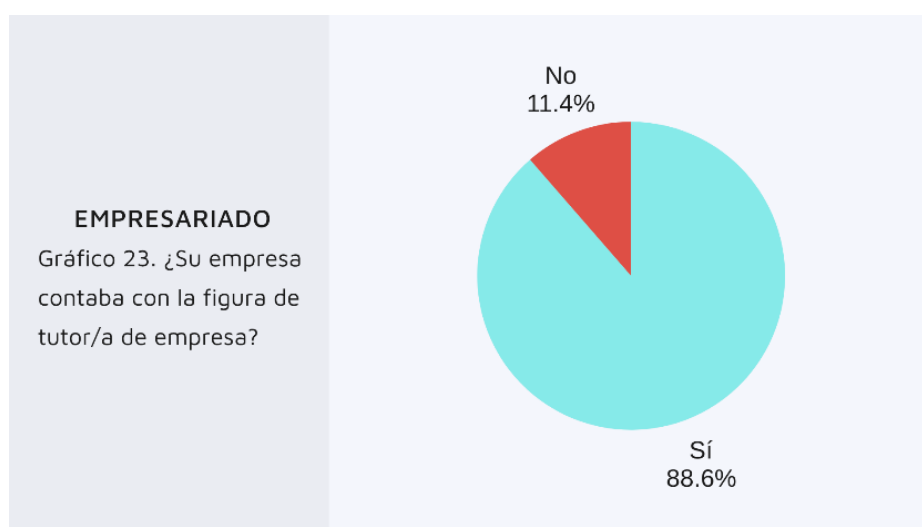
conjunto, la mayoría percibe al alumnado **bien preparado para tareas reales**. El tramo del **3** sugiere **margen de mejora** en autonomía y ajuste de tareas. Las calificaciones **1–2** apuntan a casos puntuales que requieren **refuerzo y seguimiento**. En resumen, el balance es **claramente positivo**, con mejoras focalizadas.

4.3.3. Disposición de medios suficientes para formar al alumnado en su empresa



El **97,8 %** de las empresas de Lanzarote afirma que **sí** tiene los medios necesarios para formar alumnado en prácticas. Solo un **2,2 %** señala que **no** los tiene. Esto sugiere una **alta capacidad** del tejido empresarial para acoger y formar alumnado. Las condiciones materiales y organizativas se perciben, en general, como **suficientes**.

4.3.4 La empresa contaba con tutor/a de empresa



El **88,6 %** de las empresas declara que **sí** contaba con tutor/a de empresa. Un **11,4 %** indica que **no** disponía de esta figura. Esto facilita la **acogida, seguimiento y evaluación**

del alumnado. Los casos sin tutor/a sugieren **falta de estructura o de recursos humanos** para asumir esa función.

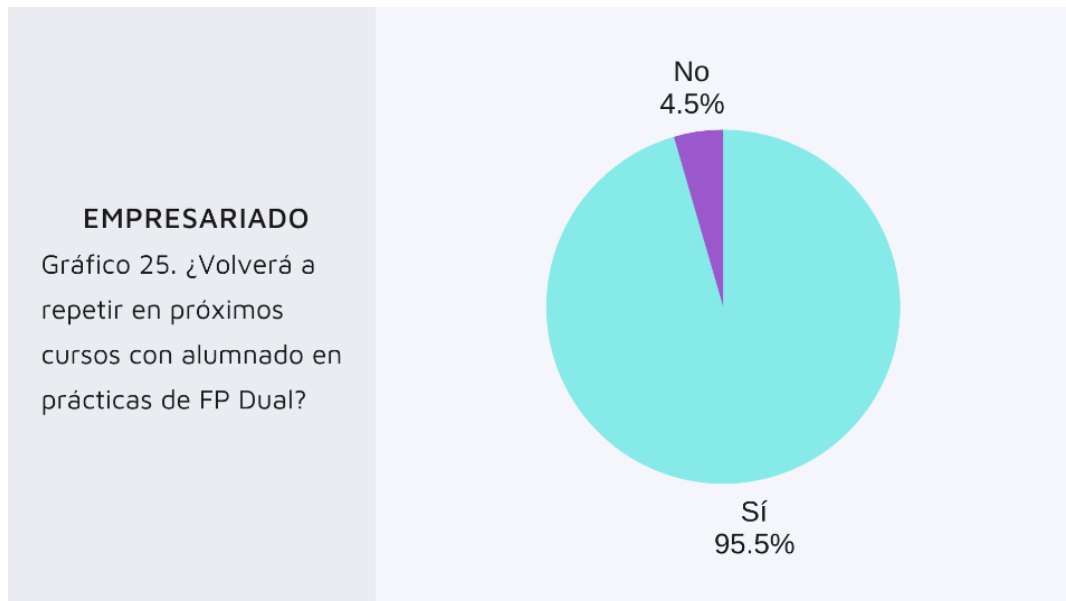
4.3.5 Relación con el centro educativo



El **75 %** de las empresas califica la relación con el centro educativo con **5 (muy positiva)**.

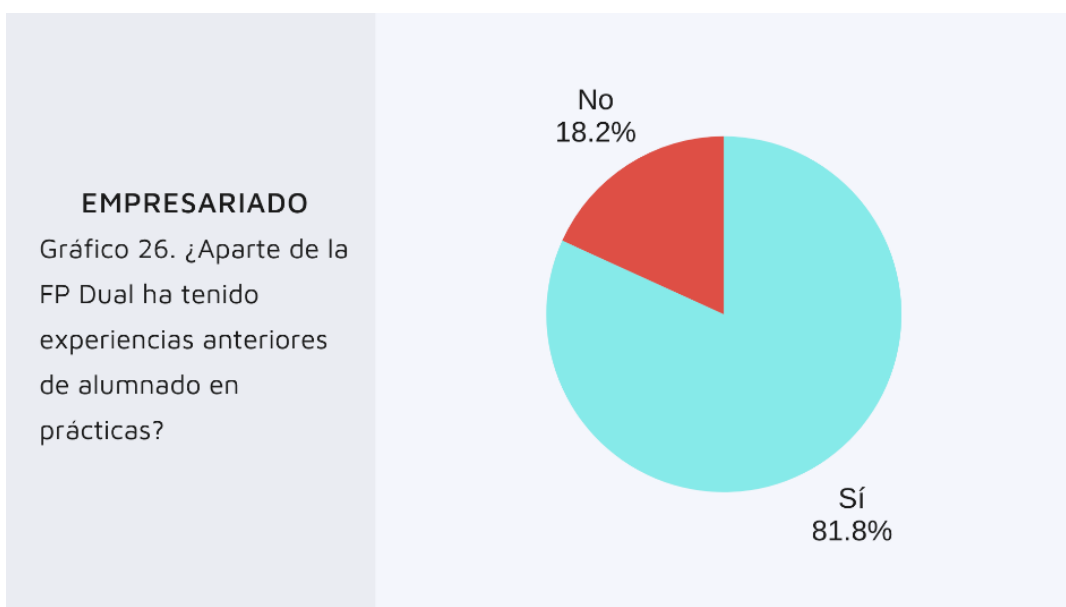
Un **15,9 %** la valora con **4**, también en rango alto. Solo un **6,8 %** la sitúa en **3**, señalando margen de mejora. Las valoraciones **bajas** son residuales: **1 = 2,3 %** (no aparece el 2). En conjunto, la colaboración **centro–empresa funciona muy bien** para la mayoría. Las pocas disconformidades apuntan a mejorar **comunicación y coordinación** en casos puntuales.

4.3.6 Repetirá en próximos cursos con alumnado de FP Dual



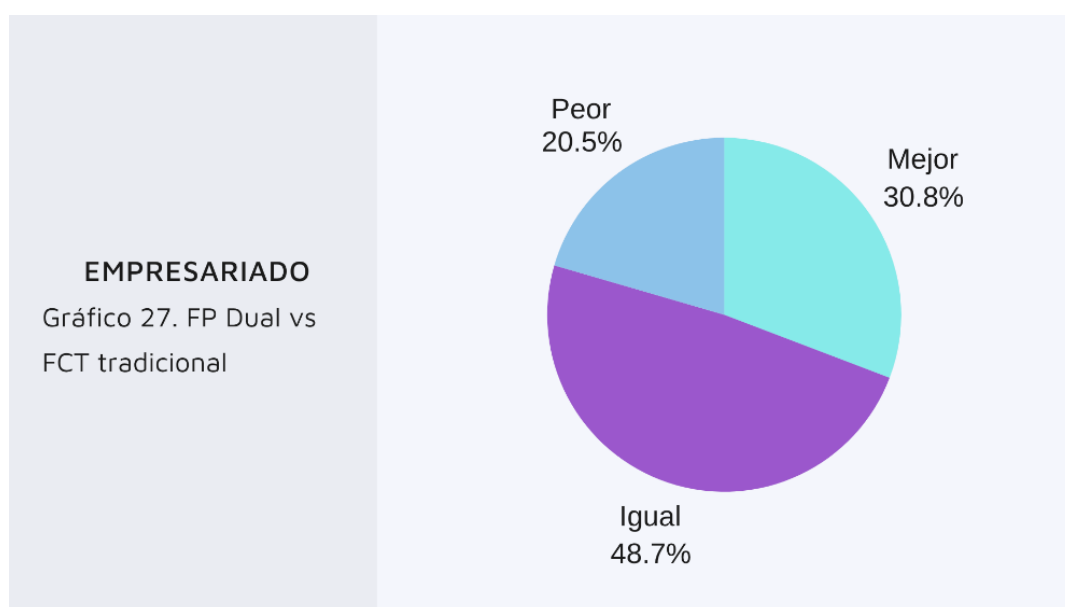
La **intención de continuidad** es altísima: la Dual es percibida como **valiosa y sostenible**. En términos de ciclo de vida institucional, el programa está **normalizado**. Los pocos “No” suelen asociarse a **coyunturas** (sobrecarga, calendario, encaje puntual del perfil recibido).

4.3.7. Experiencias previas de alumnado en prácticas (no dual)



El gráfico muestra que la gran mayoría del empresariado (81,8 %) ya había tenido experiencias previas acogiendo alumnado en prácticas antes de participar en la FP Dual. Solo un 18,2 % señala no haber contado con esta experiencia. Esto refleja un tejido empresarial con cierta familiaridad en la colaboración formativa con centros educativos. La existencia de esta trayectoria previa facilita la adaptación al modelo dual, al ya conocer los procesos y dinámicas de tutorización. A su vez, indica una base favorable para consolidar la cooperación entre empresa y formación profesional.

4.3.8. FP Dual vs FCT tradicional (comparación)



La percepción empresarial sobre la Formación Profesional Dual no presenta un consenso claro frente al modelo tradicional de Formación en Centros de Trabajo (FCT). Los datos muestran que un 43% de las empresas considera que ambos formatos ofrecen resultados equivalentes, mientras que un 27 % considera que la FP Dual supone una mejora respecto a las prácticas tradicionales, un 18 % la percibe de forma menos positiva, señalando que su experiencia ha sido peor que con el modelo formativo antiguo.

La apreciación positiva se vincula, fundamentalmente, con la mayor inmersión del alumnado en la dinámica productiva y con la continuidad en el proceso formativo, lo que favorece la integración de la persona en la cultura organizativa y en los ritmos

reales de trabajo. Por el contrario, las valoraciones más críticas se asocian a la carga burocrática que conlleva el modelo, a la rigidez de los horarios formativos y a posibles desajustes entre las competencias adquiridas en el itinerario educativo y las demandas concretas de la empresa.

Desde un punto de vista sociológico, las empresas parecen aplicar una lógica eminentemente pragmática en su evaluación: apoyan la FP Dual siempre que perciben un valor neto en la relación coste-beneficio —esto es, cuando la combinación de talento en formación y productividad compensa los esfuerzos de coordinación—, mientras que muestran resistencia o escepticismo en aquellos casos donde consideran que las exigencias administrativas o la falta de flexibilidad superan los beneficios obtenidos.

4.3.9. Resultados

Conclusiones finales

En conjunto, el análisis de la percepción empresarial sobre la FP Dual en Lanzarote refleja un **alto nivel de satisfacción y compromiso**, lo que constituye un dato muy positivo para la consolidación del modelo en la isla. La mayoría de las empresas valora la experiencia como positiva, reconoce el buen nivel del alumnado y se muestra dispuesta a repetir. Sin embargo, emergen también **luces y sombras**: la burocracia excesiva, la falta de tiempo para tutorizar y las diferencias en la preparación del alumnado son obstáculos que deben abordarse.

Desde un punto de vista sociológico, la FP Dual se ha instalado como una estrategia legítima de colaboración entre educación y trabajo, pero su éxito depende de la capacidad para equilibrar intereses: las empresas buscan productividad, los centros educativos persiguen objetivos formativos, y el alumnado espera una experiencia enriquecedora que mejore su empleabilidad. La convergencia de estas expectativas es frágil, y ahí radican los principales retos.

La consolidación plena del modelo pasa por **incentivar la participación de las pymes**, reforzar la formación pedagógica de los/as tutores/as de empresa, y reducir

al mínimo la burocracia mediante procesos más digitales y ágiles. Solo así la FP Dual podrá convertirse no solo en una experiencia positiva para la mayoría, sino en un modelo plenamente legitimado y extendido en todo el tejido empresarial lanzaroteño.

La FP Dual en Lanzarote dispone de un **ecosistema empresarial favorable** y una **arquitectura relacional robusta** con los centros. Para escalar su impacto y percepción comparativa frente a la FCT (Formación en Centros de Trabajo), las palancas son claras: **(a) refuerzo de competencias transversales e idiomas antes de la estancia, (b) micro-formación a tutores/as de empresa, (c) simplificación/digitalización de procesos, y (d) pequeños ajustes de calendario/turnos** que encajen con la **operativa real** de los sectores dominantes en la isla.

5. Conclusiones generales

Conclusiones del diagnóstico sobre la FP Dual en Lanzarote

La Formación Profesional Dual en Lanzarote se ha consolidado en los últimos años como una estrategia clave para acercar el ámbito educativo al productivo. Este modelo combina la enseñanza en el centro con la formación práctica en empresas, lo que permite al alumnado adquirir experiencia real mientras desarrolla competencias ajustadas al mercado laboral.

En un territorio insular como Lanzarote, con un tejido empresarial donde predominan las micro y pequeñas empresas —y un notable colectivo de autónomos— la FP Dual juega un papel esencial. A comienzos de 2025, la isla contaba con **5.146 empresas inscritas en la Seguridad Social**. Asimismo, el número de autónomos/as afiliados al RETA se situaba en **12.190 personas**.

En términos agregados, el cuarto trimestre de 2024 registró **69.210 afiliados laborales en todos los regímenes**, lo que da una idea de la dimensión del empleo en la isla. La tasa de paro también ha experimentado una caída significativa: en 2024 se situó alrededor del **10,1 %**.

Dentro de ese entorno económico, el comercio juega un rol central: en 2024, **Arrecife concentró el 50 % del empleo del sector comercio** de toda la isla, con 5.084 trabajadores/as en ese ámbito frente a 10.794 en la isla. En paralelo, el dinamismo empresarial se refleja en que durante el primer semestre de 2024 se abrieron más de **50 nuevos negocios**, especialmente en hostelería, transporte, comercio y actividades artísticas. En cuanto al turismo, el número de empresas vinculadas al sector ascendía a **1.867** en ese mismo año³.

En este contexto, la FP Dual no solo se presenta como una oportunidad educativa, sino como un instrumento estratégico para alinear las capacidades del alumnado con las necesidades reales del mercado insular, favoreciendo la retención de talento y el refuerzo competitivo del tejido empresarial local.

Sin embargo, su implantación no está exenta de retos: solo una parte de las empresas percibe la FP Dual como una ventaja en la inserción y continuidad del alumnado. Otras la consideran equivalente o incluso más costosa, principalmente por la carga burocrática y las adaptaciones organizativas que exige el modelo. La valoración empresarial sigue siendo pragmática: se acepta mientras aporte beneficios tangibles en eficiencia, productividad, captación de talento o ahorro de costes de formación.

Percepción empresarial

- **Experiencia positiva:** La mayoría de las empresas valora favorablemente la FP Dual y declara su disposición a repetir la experiencia, lo que demuestra que el modelo se percibe como una oportunidad de colaboración y de captación de talento joven.
- **Coordinación eficaz:** Más del 90% de las empresas considera buena o muy buena la relación con los centros educativos, aunque persisten dificultades en empresas pequeñas con menor capacidad organizativa.
- **Valoración de competencias:** El alumnado es percibido, en general, con un nivel competencial entre notable y sobresaliente, si bien se reconoce

³ Los datos aportados en estas conclusiones son extraídos del Centro de Datos del Cabildo de Lanzarote

heterogeneidad en la preparación inicial y en la autonomía laboral de los estudiantes.

- **Barreras identificadas:** Se destacan como obstáculos la falta de tiempo para tutorizar, la burocracia administrativa y la insuficiente preparación en competencias transversales.

Profesorado y centros educativos

- El profesorado reconoce el valor de la FP Dual para la empleabilidad del alumnado, con altas puntuaciones en inserción laboral, adecuación al mercado y adquisición de competencias.
- A la vez, se subraya la sobrecarga de trabajo derivada de la coordinación con empresas y del seguimiento del alumnado, así como la dificultad para adaptar horarios en algunos centros.
- La aportación empresarial en equipos y materiales se percibe heterogénea, reflejando desigualdades sectoriales.

Alumnado y empleabilidad

- El 79% del alumnado percibe una mejora en sus posibilidades de inserción laboral, y el 83% recomendaría la FP Dual a otros jóvenes, lo que confirma el impacto positivo en sus trayectorias.
- La disposición a continuar en la empresa formadora alcanza el 69,9%, lo que resalta la importancia de la integración social, la cohesión de equipo y el acompañamiento institucional.
- La satisfacción global alcanza una puntuación media de 6,88 sobre 10, lo que evidencia una valoración positiva pero con margen de mejora.

Retos y desafíos

Persisten dificultades para captar empresas, especialmente pymes y microempresas, lo que limita la expansión del modelo en el territorio insular.

- Es necesario reforzar los mecanismos de comunicación y coordinación entre centros y empresas, garantizar estándares de calidad homogéneos y reducir la carga burocrática.
- Aunque la figura de quien tutoriza en la empresa está consolidada, su desempeño se ve limitado por falta de tiempo y de formación pedagógica, a la vez que se evidencia la necesidad de reforzar su rol con herramientas formativas y un mayor reconocimiento institucional, al ser un puente clave entre el ámbito educativo y el productivo.
- El éxito de la FP Dual en Lanzarote dependerá de una mayor implicación institucional, del fortalecimiento del rol de tutores y del diseño de políticas que favorezcan la participación del pequeño empresariado local.

En el caso particular de Lanzarote, los retos se amplifican debido a la estructura de su tejido productivo, compuesto mayoritariamente por **micropymes (más del 90 %) y autónomos/as**, con recursos humanos y financieros muy limitados. Estas unidades empresariales suelen carecer de departamentos formativos o de gestión del talento, lo que dificulta su capacidad para asumir alumnado en modalidad dual de forma continuada. A ello se suma la **alta carga operativa y administrativa** que afrontan los pequeños negocios, especialmente en sectores como el comercio, la hostelería o los servicios personales, donde la prioridad diaria es la atención directa al cliente. En muchos casos, el empresariado y autónomos/as muestran predisposición a colaborar, pero necesitan **mayor acompañamiento técnico, incentivos específicos y simplificación administrativa** para poder participar activamente en el modelo. Por tanto, adaptar la FP Dual a esta realidad insular requiere estrategias de proximidad, flexibilidad organizativa y un enfoque diferencial que tenga en cuenta la escala y particularidades del tejido económico lanzaroteño.



SEGUNDA PARTE: GRADO DE CONOCIMIENTO DE LA FP DUAL

POR PARTE DE LAS
EMPRESAS EN LANZAROTE 2024/2025

Elaborado por la: Confederación
Empresarial de Lanzarote
Proyecto: FP DUAL 2024/2024

Segunda Parte: Grado de la Conocimiento de FP Dual empresas Lanzarote

0. PREÁMBULO	3
1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. METODOLOGÍA	5
2.2 Población y muestra	5
2.3 Instrumento de recogida de información.....	6
2.4 Variables consideradas.....	6
2.5 Procedimiento de análisis.....	7
2.6 Consideraciones éticas	8
3. RESULTADOS DE LA ENCUESTA.....	8
3.1. Grado de conocimiento de la FP Dual	8
3.2. Percepción de beneficios de la FP Dual.....	9
3.3. Experiencia previa colaborando con FP.....	10
3.4. Formación específica para mejorar la competitividad	12
3.5. Principales áreas de formación requeridas.....	13
3.6. Obstáculos percibidos para implementar la FP Dual.....	15
3.7. Disposición a colaborar en FP Dual	17
3.8. Perfiles profesionales (agrupados por afinidad)	18
4. CONCLUSIONES	20

0. PREÁMBULO

El proyecto “**FP Dual 2024, una apuesta de futuro**” lo impulsa la **Confederación Empresarial de Lanzarote (CEL)** gracias a una subvención directa del Cabildo Insular de Lanzarote con fondos FDCAN a través de la Consejería de Planificación y Coordinación de proyectos, Hacienda y Contratación. Se ha desarrollado durante **trece meses, del 1 de diciembre de 2024 al 31 de diciembre de 2025**, en **Lanzarote y La Graciosa**, abarcando todos sus municipios.

La iniciativa nace para **acercar la Formación Profesional Dual al tejido empresarial local**, adaptando esta modalidad a la realidad insular. Su propósito principal es poner en marcha un **Servicio de Orientación en FP Dual** desde la CEL, que ofrezca **asesoramiento a empresas**, coordine con **centros educativos y administraciones**, y promueva la FP Dual mediante **visitas, talleres, jornadas y acciones informativas** tanto presenciales como en formatos digitales. Además, el proyecto incluye la realización de un **diagnóstico** que permitirá analizar si las empresas de la isla conocen la FP Dual.

El valor del proyecto radica en que **conecta la formación con la demanda real de empleo** en un territorio donde la gran mayoría de empresas son **micropymes**. Estas empresas suelen necesitar **apoyo, materiales y acompañamiento** para integrar alumnado en alternancia. El Servicio propuesto aborda estas necesidades proporcionando **formación breve para tutores de empresa**, materiales adaptados y un acompañamiento cercano “puerta a puerta”, junto a **acciones públicas de difusión** que faciliten la participación empresarial.

La intervención se sitúa dentro del marco legal vigente de la FP Dual en España, desde el **Real Decreto 1529/2012** hasta la **Ley 32/2022**, que establecen que una parte significativa del aprendizaje debe realizarse en empresas y en estrecha colaboración con los centros educativos. Este marco respalda el enfoque del proyecto, orientado a **construir relaciones estables entre aulas y empresas** y garantizar experiencias formativas de calidad en entornos reales de trabajo.

Los **beneficiarios directos** son el **alumnado** y las personas que buscan empleo, que tendrán acceso a una formación más práctica y con mayor inserción laboral;

las **empresas**, especialmente las micropymes, que dispondrán de acompañamiento para acoger aprendices con seguridad y eficacia; y los **centros educativos**, que podrán fortalecer sus vínculos con el sector productivo y actualizar sus prácticas docentes. Como impacto indirecto, el proyecto contribuye a **reducir el paro, mejorar la cualificación de la población y aumentar la competitividad económica** de la isla.

En definitiva, el proyecto busca **mejorar la empleabilidad y la productividad**, facilitar la participación real de las empresas en la FP Dual y asegurar que la formación responda a las necesidades laborales actuales de Lanzarote y La Graciosa.

1. INTRODUCCIÓN

El presente diagnóstico tiene como objetivo analizar el **grado de conocimiento y percepción de la Formación Profesional Dual (FP Dual)** entre el empresariado de la isla de **Lanzarote**, con el fin de identificar barreras, oportunidades y áreas de mejora para la consolidación de este modelo formativo en el tejido productivo insular. La FP Dual, entendida como una modalidad que combina la formación en el aula con la práctica directa en la empresa, se ha consolidado como un instrumento clave para mejorar la empleabilidad juvenil y la competitividad empresarial, al propiciar una transferencia efectiva de conocimientos entre el sistema educativo y el mercado laboral.

Desde un enfoque sociológico, este estudio permite comprender la relación entre el **mundo educativo y el productivo**, observando cómo los distintos sectores y perfiles empresariales perciben la utilidad de la FP Dual. Además, la encuesta permite visualizar la estructura empresarial de Lanzarote en función de tres ejes relevantes: **sector económico, municipio y género**.

2. METODOLOGÍA

Este diagnóstico se ha desarrollado mediante un enfoque cuantitativo de corte descriptivo, complementado con elementos de interpretación sociológica orientados a comprender el nivel de conocimiento y la percepción que tiene el tejido empresarial de Lanzarote respecto a la Formación Profesional Dual (FP Dual).

2.1 Diseño del estudio

El estudio se enmarca en una investigación aplicada con finalidad evaluativa y divulgativa. El principal objetivo fue analizar si las empresas de Lanzarote conocen el modelo de FP Dual, identificar su grado de disposición a colaborar con centros educativos y detectar necesidades formativas y perfiles profesionales demandados por las empresas en la isla.

2.2 Población y muestra

La población de referencia está compuesta por el conjunto de empresas y unidades económicas activas en la isla de Lanzarote, pertenecientes a distintos sectores productivos. La muestra obtenida estuvo constituida por **280 empresas** que respondieron voluntariamente el cuestionario. Se trata, por tanto, de un **muestreo no probabilístico de tipo intencional** (*convenience sampling*), característico de estudios exploratorios en contextos territoriales y sectoriales específicos. A pesar de no ser probabilística, la muestra presenta **heterogeneidad en cuanto a sector económico y municipio**, lo que permite aproximarse de forma válida a las percepciones actuales del tejido empresarial insular.

En cuanto al **perfil de las personas encuestadas**, predominan las mujeres empresarias (62%) frente a los hombres (38%), lo que refleja una creciente participación femenina en la actividad económica local, especialmente en sectores como **comercio, hostelería, peluquería, estética y artesanía**. Este dato se alinea con las tendencias recientes del mercado laboral lanzaroteño, donde el emprendimiento femenino ha mostrado un notable dinamismo, particularmente en actividades de proximidad y servicios personales.

En términos sectoriales, el **comercio** es el ámbito más representado (45% del total), seguido de la **hostelería (8%)**, la **artesanía (5%)** y los servicios profesionales

vinculados a la educación, sanidad o estética. Este perfil coincide con la estructura económica insular, caracterizada por una fuerte orientación al **sector terciario**, la atención al turismo y las pequeñas y medianas empresas.

Por municipios, el mayor número de respuestas proviene de **Arrecife (53%)**, seguido de **Tías, Tegui y San Bartolomé**, lo que refleja la concentración empresarial en la capital y en los principales núcleos turísticos. No obstante, también se observa participación de municipios rurales como **Haría, Yaiza y Tinajo**, lo que aporta una visión más equilibrada del territorio insular.

2.3 Instrumento de recogida de información

La información se obtuvo mediante un **cuestionario estructurado en formato Google Forms**, distribuido por canales institucionales, asociaciones empresariales y redes de colaboración territorial. El cuestionario se compuso de **preguntas cerradas, semicerradas y abiertas**, organizadas en bloques temáticos.

2.4 Variables consideradas

El análisis se realizó sobre las siguientes variables:

Tipo de variable	Variables incluidas	Descripción
Sociodemográficas y de caracterización empresarial	<ul style="list-style-type: none"> - Género del/de la representante - Sector o actividad económica - Municipio de localización 	Permiten perfilar el tipo de empresa participante y su distribución territorial.
Conocimiento y percepción de la FP Dual	<ul style="list-style-type: none"> - Familiaridad con el concepto de FP Dual - Percepción de beneficios para la empresa 	Evalúan el grado de conocimiento y la actitud hacia la modalidad dual.

Tipo de variable	Variables incluidas	Descripción
	- Valoración de la FP Dual como estrategia de competitividad	
Experiencia y disposición a colaborar	- Experiencias previas con formación profesional - Disposición futura a colaborar con centros educativos	Permiten estimar el nivel de madurez y apertura del tejido productivo.
Necesidades formativas y perfiles requeridos	- Competencias o formaciones que se consideran necesarias - Perfiles profesionales más demandados - Dificultades para cubrir determinados puestos en la isla	Identifican brechas formativas y oportunidades de ajuste entre educación y empleo.
Barreras y obstáculos percibidos	- Obstáculos para implementar FP Dual en la empresa	Permiten interpretar resistencias estructurales, culturales y organizativas.

2.5 Procedimiento de análisis

Se realizó un análisis cuantitativo descriptivo para las preguntas cerradas (frecuencias absolutas y relativas). Las preguntas abiertas fueron tratadas mediante **análisis de contenido**, clasificando las respuestas en **categorías semánticas** y agrupando elementos comunes por recurrencia.

2.6 Consideraciones éticas

La participación fue **voluntaria, anónima y no remunerada**. Se ofreció información previa sobre el objetivo del estudio y el uso exclusivamente institucional y diagnóstico de los datos.

3. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

3.1. Grado de conocimiento de la FP Dual

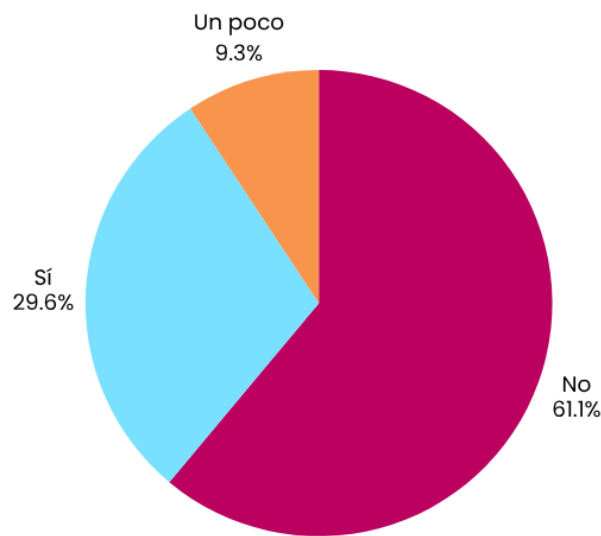
Los resultados muestran que el **61% del empresariado lanzaroteño no está familiarizado con el concepto de FP Dual**, mientras que un **30% afirma conocerlo** y apenas un **9% declara tener un conocimiento parcial (“un poco”)**.

Este panorama refleja un **desconocimiento generalizado** del modelo dual en la isla, lo que evidencia la necesidad de reforzar la comunicación institucional y los espacios de información entre empresas y centros educativos. Si analizamos por género, tanto mujeres como hombres presentan **niveles similares de desconocimiento**. En lo que respecta a las mujeres, el 61,1% no conoce la FP Dual y en lo referente a los hombres, el 60,9% no lo conoce.

El análisis por sectores evidencia **una falta de familiaridad especialmente alta en actividades tradicionales y de pequeña escala** (comercio, agricultura, alimentación, hostelería), donde la mayoría supera el 60% de desconocimiento. En cambio, **sectores más profesionales o vinculados a la educación, diseño o arquitectura** presentan niveles algo mayores de conocimiento.

Esto puede explicarse porque las empresas de servicios y comercio suelen estar compuestas por **autónomos o tratarse de microempresas** con poco contacto con los centros formativos, mientras que los sectores con **mayor componente técnico o académico** (educación, marketing, arquitectura) han tenido **más exposición a la FP o a la formación reglada**.

GRADO DE CONOCIMIENTO DE LA FP DUAL



3.2. Percepción de beneficios de la FP Dual

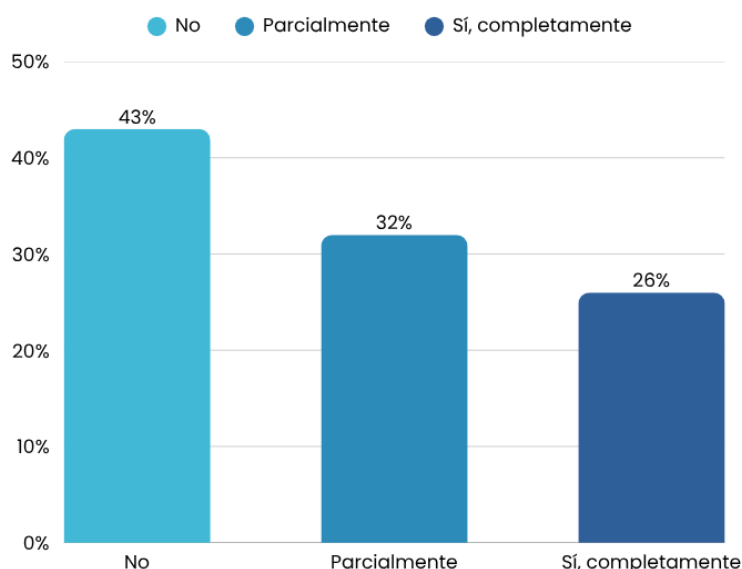
La mayoría de las personas encuestadas **consideran que la FP Dual sí podría aportar beneficios** a su empresa. Se aprecia una tendencia positiva tanto en hombres como en mujeres, aunque con matices según el sector y la zona. Las **mujeres** muestran un mayor grado de acuerdo completo (“Sí, completamente”), lo que sugiere una visión más favorable hacia la colaboración con la FP Dual, mientras los **hombres** tienden a respuestas más prudentes (“Parcialmente” o “Tal vez”), lo que podría reflejar una percepción más cautelosa sobre su aplicabilidad real.

En **hostelería y turismo**, la mayoría considera que **la FP Dual sí aportaría beneficios**, destacando la necesidad de personal cualificado en atención al cliente y cocina. En sectores como **agricultura** o **actividades deportivas**, las respuestas son más diversas: algunos/as empresarios/as ven un potencial moderado (“Parcialmente”), sobre todo por la dificultad de incorporar aprendices o tutores/as. En **comercio y servicios personales**, predomina una opinión positiva, valorando la FP Dual como una oportunidad de formar talento local.

En conjunto, los datos muestran que el **género femenino y los sectores de servicios y turismo** son los más proclives a valorar positivamente la FP Dual, especialmente en **zonas urbanas o turísticas**. Esto refuerza la importancia de

campañas de sensibilización diferenciadas por sector y territorio, adaptadas a las realidades de cada municipio.

LA FP DUAL PUEDE APORTAR BENEFICIOS A LA EMPRESA



3.3. Experiencia previa colaborando con FP

Los datos muestran que **la gran mayoría de las empresas encuestadas (alrededor del 86%) no han tenido experiencias previas** colaborando con centros educativos en programas de Formación Profesional tradicional. Solo **un 14%** afirma haber participado previamente en este tipo de colaboración.

Esto indica que:

- **La relación entre el tejido empresarial y los centros educativos ha sido históricamente limitada** en Lanzarote.
- La FP Dual se enfrenta a un **punto de partida de baja experiencia previa**, lo cual puede generar:
 - Desconocimiento sobre cómo funciona la colaboración.
 - Incertidumbre respecto a los beneficios.

- Necesidad de acompañamiento y tutorización por parte de la CEL.
- Al mismo tiempo, esta situación **abre una oportunidad clara** para introducir la FP Dual como **una propuesta nueva, estructurada y guiada**, capaz de:
 - Acercar empresas y centros.
 - Facilitar el aprendizaje práctico.
 - Contribuir a la **formación de perfiles profesionales ajustados a la realidad productiva insular**.

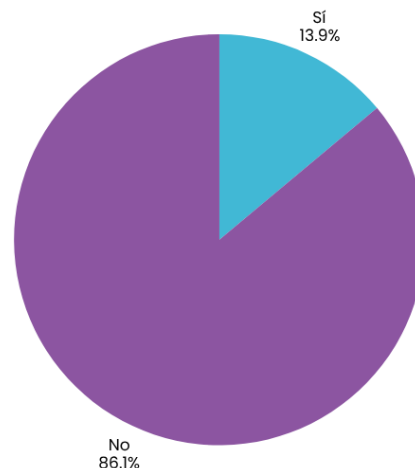
En resumen, el bajo nivel de experiencia previa **no es una barrera**, sino un indicador de que el **proyecto FP Dual CEL puede jugar un rol clave como puente facilitador**.

Si el análisis se realiza por municipios, **Tías y Arrecife** son los municipios donde se registra **mayor porcentaje de experiencia previa**, lo que se explicaría porque concentran mayor actividad económica y mayor presencia de empresas con estructuras internas capaces de recibir alumnado en prácticas. En **Tegüise, San Bartolomé y Yaiza**, la experiencia previa existe, pero **de forma muy limitada**, lo que indica **contactos puntuales**, sin continuidad ni institucionalización. Sin embargo, en **Tinajo y Haría**, la experiencia es **inexistente (0%)**, reflejando una **desconexión total** entre centros educativos y empresas en estos territorios. En conjunto, la colaboración formativa ha sido **ocasional y desestructurada**, sin consolidarse como práctica habitual en ningún municipio.

En cuanto a las actividades económicas, los sectores **técnicos** como **taller mecánico** (≈33% de experiencia previa) y parte de la **construcción o transporte** (≈15–20%) sí han tenido alguna colaboración, probablemente vinculada a la necesidad de perfiles cualificados y a la tradición de prácticas formativas. Ahora bien, en los sectores **mayoritarios de la economía insular**, como **hostelería, turismo, comercio y servicios**, la experiencia previa es muy baja (inferior al **10%**). Esto es especialmente significativo, ya que estos sectores son los que **más empleo generan** en Lanzarote, lo que evidencia una **desconexión entre la oferta formativa y las necesidades reales del mercado laboral**.

Las diferencias por género son prácticamente inexistentes, pues solamente el 13,9% de las mujeres ha tenido experiencia previa, por el 14,3% de los hombres. Esto confirma que la falta de contacto con la FP **no está asociada al género**, sino a factores estructurales vinculados al tejido productivo de la isla.

EXPERIENCIA PREVIA COLABORANDO CON LA FP DUAL



3.4. Formación específica para mejorar la competitividad

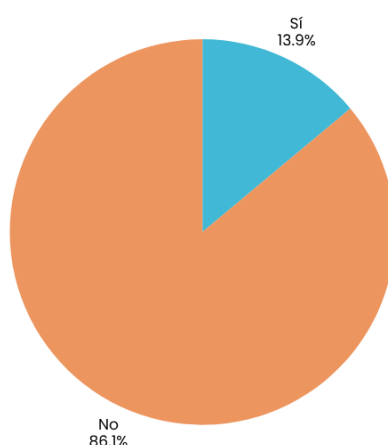
La gran mayoría de las empresas (86%) no identifica de forma explícita una **formación específica** necesaria para mejorar su competitividad, al menos de manera inmediata. Esto no significa que no existan necesidades formativas, sino que:

- **Muchas empresas no tienen claridad sobre qué tipo de formación podría ayudarles**, ya sea por desconocimiento, falta de asesoramiento o escasa experiencia previa colaborando con el sistema educativo.
- Las empresas **pueden estar actuando con lógica reactiva** (formación cuando se presenta una necesidad concreta) **y no con lógica preventiva** (planificación de perfiles a futuro).

- La FP Dual todavía se percibe como una **novedad**, y requiere **acompañamiento y sensibilización** para que las empresas puedan identificar oportunidades formativas reales.

En cambio, el **13,9% que sí identifica formación necesaria** suele ser el mismo segmento que muestra **mayor interés y apertura a la FP Dual**, y coincide con empresas más consolidadas o con visión estratégica del desarrollo del talento.

EXPERIENCIA PREVIA COLABORANDO CON LA FP DUAL



3.5. Principales áreas de formación requeridas

Ordenando las respuestas por orden de importancia, las áreas de formación más requeridas son las siguientes:

- **Costura / Textil / Artesanía (19,4%)**

Es la **necesidad formativa más destacada**. Las empresas señalan la falta de perfiles cualificados en confección, arreglo, zapatería, diseño y oficios artesanales. Esto parece mostrar la existencia de un **déficit de relevo generacional** y riesgo de **pérdida de oficios tradicionales**, lo que afecta a la identidad cultural y a la economía creativa de la isla.

- **Construcción / Carpintería / Acabados (12,9%)**

Destaca la falta de personal con formación práctica en trabajos de carpintería, cantería, acabados en seco, etc. El sector construcción **requiere mano de obra cualificada**, pero la oferta formativa no está proporcionando perfiles preparados para incorporarse de forma inmediata al trabajo.

- **Bienestar y Servicios Sanitarios (9,7%)**

Incluye fisioterapia complementaria, entrenamiento personal y terapias corporales. Surge una **demanda creciente vinculada al bienestar**, especialmente en ámbitos turísticos, deportivos y de salud preventiva.

- **Idiomas: Inglés aplicado a la hostelería (6,5%)**

Se solicita específicamente un **inglés funcional** para atención al cliente, restauración y recepción. La barrera idiomática **limita la calidad del servicio turístico** y afecta directamente a la competitividad.

- **Marketing Digital, Competencias Digitales / IA y Atención al Cliente (cada una 6,5%)**

Estas necesidades muestran que las empresas quieren **mejorar su presencia online**, necesitan **automatizar procesos y aprovechar herramientas digitales** y buscan **profesionalizar el trato y la experiencia del cliente**. Todo esto porque el tejido empresarial está en proceso de **transformación digital**, pero necesita apoyo formativo para hacerlo con éxito.

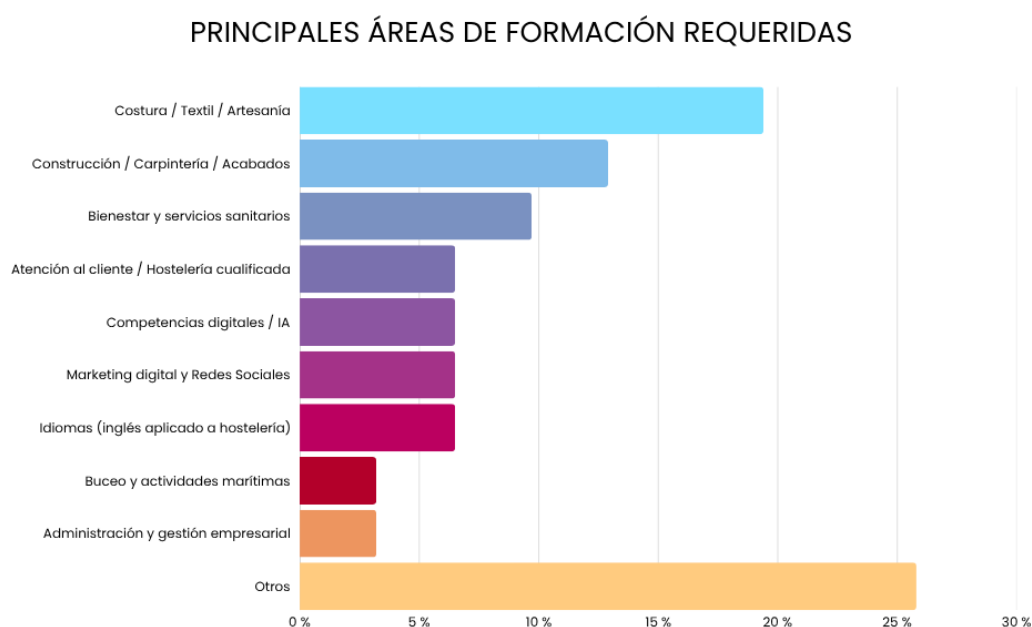
- **Buceo y Actividades Marítimas / Administración empresarial (3,2% cada una)**

La formación en buceo está vinculada al **turismo experiencial** y la identidad insular, mientras que la de administración empresarial surge ante la necesidad de mejorar **organización interna y autogestión**, especialmente en pymes.

La demanda formativa es **muy diversa**. Esto demuestra que **la FP tradicional no refleja las necesidades reales del tejido económico insular**. La FP Dual debe **ser flexible, personalizada y construida junto a las empresas**.

Los datos confirman que:

- Lanzarote necesita **formación práctica ligada a la realidad productiva local**.
- Los oficios tradicionales y las habilidades técnicas están en riesgo si no se interviene.
- La digitalización y la profesionalización del servicio son claves para la competitividad.
- La FP Dual representa **la herramienta adecuada** para conectar formación + empresa + empleo real.



3.6. Obstáculos percibidos para implementar la FP Dual

En primer lugar, **el 53,5% de las empresas señala la falta de espacio o recursos en sus instalaciones** como el principal obstáculo. Esto se relaciona con la estructura del tejido empresarial de Lanzarote, compuesto mayoritariamente por micropymes y pequeños negocios que cuentan con **espacio físico limitado** y escasos recursos materiales para acoger alumnado en formación.

En segundo lugar, **el 34,4% indica que la falta de tiempo para formar y tutelar al alumnado** supone una barrera importante. Las empresas manifiestan que la intensidad del trabajo diario y las plantillas ajustadas dificultan dedicar tiempo a la formación práctica, lo que revela una necesidad clara de **acompañamiento y apoyo externo en los procesos de tutorización**.

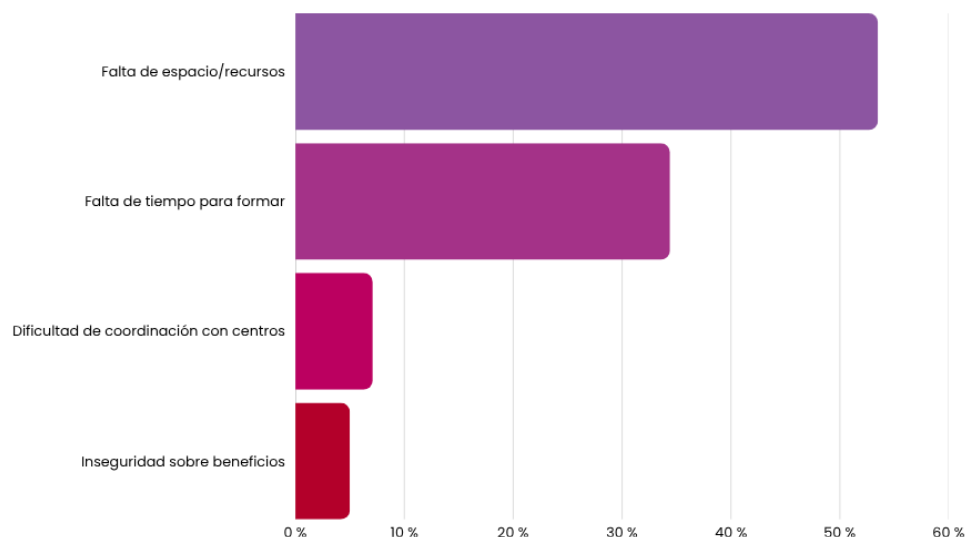
Por otro lado, **el 7,1% de las empresas menciona dificultades de coordinación con los centros educativos**, principalmente debido a la falta de claridad en el reparto de responsabilidades, comunicación y planificación conjunta. Este resultado pone de relieve la necesidad de una **figura intermediadora** que facilite la conexión entre empresas y centros formativos, como puede ser la CEL.

Finalmente, **el 5,0% expresa inseguridad respecto a los beneficios reales** que la FP Dual puede aportar a su empresa. Estas dudas se relacionan con el **desconocimiento del modelo y la falta de experiencias previas**, lo que hace necesario mostrar **casos reales, resultados medibles y testimonios de empresas que ya han participado**.

Así pues, los obstáculos identificados no reflejan una falta de interés empresarial, sino **limitaciones estructurales y organizativas**, junto con la necesidad de **información, acompañamiento y modelos adaptados al tamaño de las empresas**. Esto demuestra que **la FP Dual es viable**, siempre que:

- Se implementen **estrategias de apoyo a la tutorización**,
- Se simplifiquen los procesos de coordinación,
- Y se ofrezcan **modelos flexibles adaptados a micropymes y pequeños negocios**.

OBSTÁCULOS PERCIBIDOS PARA IMPLEMENTAR LA FP DUAL



3.7. Disposición a colaborar en FP Dual

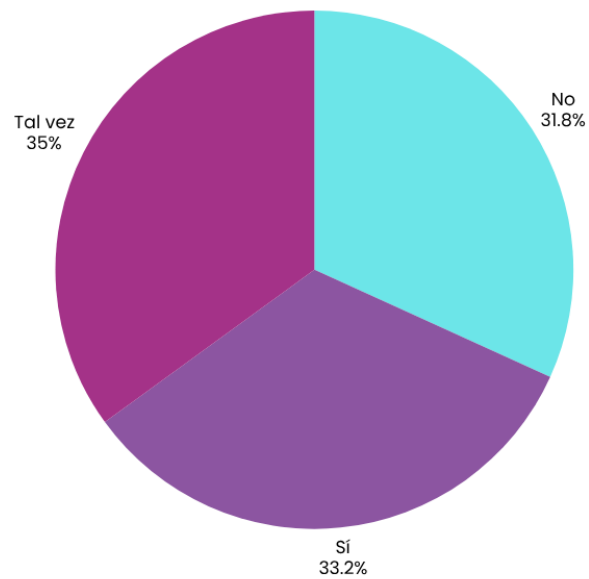
Los datos muestran que la actitud hacia la FP Dual es **positiva o abierta en la mayoría de las empresas**, aunque con diferentes grados de seguridad:

- **35,0% responde “Tal vez”.** Esto significa que **hay interés**, pero condicionado. Las empresas estarían dispuestas a colaborar **si se les facilita el proceso** y se garantiza apoyo en la tutorización y coordinación.
- **33,2% responde “Sí”.** Este grupo está **ya predispuesto** a participar. Son empresas más receptivas, con visión de desarrollo de talento o experiencia previa acogiendo alumnado.
- **31,8% responde “No”.** Este grupo expresa **dudas o limitaciones actuales**, normalmente relacionadas con espacio, tiempo o desconocimiento del funcionamiento de la FP Dual, no rechazo al modelo en sí.

El 68,2% de las empresas (Sí + Tal vez) está potencialmente dispuesta a colaborar en FP Dual. Por lo tanto, **sí existe margen real para ampliar la participación empresarial**, siempre que se ofrezca:

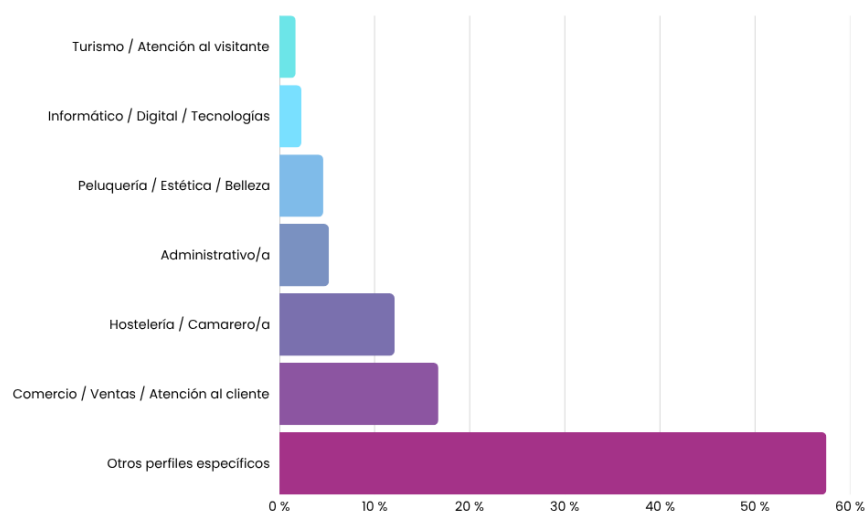
- Acompañamiento en la tutorización,
- Información clara,
- Y coordinación sencilla con los centros formativos.

DISPOSICIÓN A COLABORAR EN FP DUAL



3.8. Perfiles profesionales (agrupados por afinidad)

PERFILES PROFESIONALES (AGRUPADOS POR AFINIDAD)

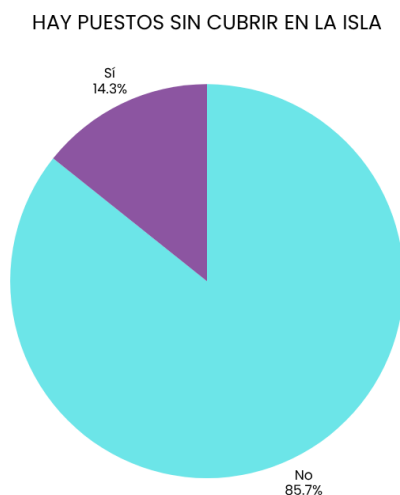


Los datos reflejan que los perfiles más demandados pertenecen principalmente a actividades de **servicio y contacto directo con el cliente**. Destacan dos grandes áreas:

- **Comercio y ventas**, que concentra el **16,7%** de las demandas, confirmando la importancia del **comercio de cercanía** como base del tejido empresarial insular.
- **Hostelería y restauración**, con un **12,1%**, lo cual es coherente con el peso del turismo en la economía de Lanzarote.

Además:

- La presencia de perfiles **administrativos y digitales** indica que las empresas empiezan a **profesionalizar la gestión** y avanzar en **digitalización**.
- El elevado peso de **“Otros perfiles específicos” (57,5%)** muestra que hay **muchas necesidades particulares**, lo cual refuerza la necesidad de una FP Dual **adaptada, flexible y diseñada caso por caso**.



- **85,7% de las empresas** indican que **no tienen vacantes sin cubrir** o que no necesitan perfiles adicionales.

- **14,3% (41 empresas)** sí señalan que **existen puestos que no logran cubrir** por falta de profesionales disponibles en Lanzarote.

Esto indica que, aunque la mayor parte del tejido empresarial no percibe un problema inmediato de cobertura de vacantes, **una de cada siete empresas sí tiene dificultades reales** para encontrar talento local.

De quienes contestaron que sí, hablan de las siguientes profesiones:

- Técnicos industriales (torno, fresado, electromecánica)
- Pladur y construcción especializada
- Dependientes/as
- Profesionales del deporte y salud (monitor, fisioterapeuta)
- Servicios especializados (lavandería/tintorería, buceo)

4. CONCLUSIONES

El presente diagnóstico ha permitido obtener una visión estructurada y significativa sobre el nivel de conocimiento que posee el tejido empresarial de Lanzarote en relación con la Formación Profesional Dual (FP Dual), así como sobre las percepciones, necesidades y barreras que condicionan su participación en este modelo. A partir del análisis de las 280 respuestas recogidas, se identifican tendencias que permiten comprender tanto el estado actual como las posibilidades de desarrollo de la FP Dual en la isla.

En primer lugar, se constata que **el grado inicial de conocimiento sobre el concepto de FP Dual es limitado**, aunque no inexistente. Una parte relevante del empresariado afirma no estar plenamente familiarizada con el modelo o presenta confusión entre la FP tradicional y la modalidad dual. Este desconocimiento no es necesariamente indicativo de desinterés, sino de la **falta de información clara, accesible y contextualizada** sobre cómo se articula la FP Dual en la práctica. No obstante, una vez explicado el concepto, la mayoría de las empresas expresan una **percepción positiva respecto a su potencial**, identificando beneficios como la posibilidad de disponer de personal formado específicamente para sus

necesidades, mejorar la adaptación al puesto de trabajo y reducir los tiempos de integración de nuevos trabajadores y trabajadoras.

En relación con la experiencia previa, la proporción de empresas que ha colaborado ya con centros educativos en programas de FP (no dual) es moderada, lo cual evidencia una **base de relación existente** entre algunos sectores empresariales y el sistema educativo. Sin embargo, dicha colaboración se mantiene aún dispersa, dependiente de contactos puntuales o iniciativas individuales, más que de estructuras estables de cooperación. Este hecho refleja la necesidad de reforzar mecanismos territoriales de intermediación que faciliten la comunicación entre empresas y centros formativos.

Respecto a la percepción de la FP Dual como **estrategia para la competitividad empresarial**, una mayoría significativa considera que podría contribuir de manera positiva, especialmente en sectores donde la **rotación laboral es alta**, donde se requieren **competencias técnicas específicas**, o donde la profesionalización del empleo constituye un reto central. En este sentido, actividades como la hostelería y restauración, comercio y ventas, administración y servicios empresariales, estética y servicios personales, logística y oficios técnicos aparecen de manera recurrente en las respuestas. Asimismo, se aprecia una demanda de perfiles medio-técnicos, con **habilidades prácticas, capacidad de adaptación y competencias transversales**, tales como atención al cliente, comunicación y trabajo en equipo.

Un elemento relevante que emerge es la **existencia de dificultades para cubrir determinados puestos en la isla**, debido tanto a la especialización requerida como a la escasez de perfiles disponibles localmente. Esta brecha coincide con las prioridades de la FP Dual, que busca precisamente **alinear la oferta formativa con las necesidades reales del mercado laboral**. Por tanto, el modelo dual puede representar una estrategia eficaz para abordar la falta de cualificación en áreas estratégicas, pero únicamente si se acompaña de una planificación coordinada entre administraciones, centros educativos y empresas.

En cuanto a los **obstáculos percibidos para la implementación**, se identifican de forma reiterada la **falta de información operativa**, la **sensación de carga administrativa**, la **incertidumbre sobre las responsabilidades de tutoría**, y el **temor a la inversión inicial de tiempo y recursos**. A estas barreras se suma, en algunos casos, el tamaño reducido de muchas empresas en Lanzarote, lo que puede dificultar la estructuración de procesos formativos internos. Esto sugiere que la incorporación efectiva de las empresas requerirá **acompañamiento institucional continuo**, simplificación de procedimientos, materiales explicativos claros y, en lo posible, incentivos y reconocimiento público de las empresas colaboradoras.

Finalmente, la disposición a colaborar en el futuro muestra un resultado esperanzador: una parte significativa de las empresas se declara **abierta a participar en programas de FP Dual** siempre que exista apoyo técnico, claridad en los beneficios y acompañamiento durante las fases de planificación y tutorización. Esto revela una **ventana de oportunidad** para consolidar la FP Dual como un instrumento estratégico en el desarrollo económico y formativo de la isla.

En síntesis, los resultados del diagnóstico ponen de manifiesto que **Lanzarote cuenta con un tejido empresarial potencialmente receptivo a la FP Dual**, pero que su participación depende de factores clave: acceso efectivo a la información, orientación personalizada, reducción de barreras administrativas y creación de estructuras territoriales de cooperación estables. El reto principal no reside en convencer a las empresas de los beneficios, sino en **facilitar su incorporación real al proceso**, fortaleciendo los vínculos entre la formación y el empleo. En este contexto, el papel de la Confederación Empresarial de Lanzarote como agente articulador y dinamizador se revela fundamental para avanzar hacia un modelo de FP Dual consolidado, sostenible y adaptado a la realidad socioeconómica de la isla.